

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA EXPLOTACIÓN DE RECURSOS ACUÍCOLAS: PESCA, ACUICULTURA Y ACTIVIDADES AFINES

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos

Jesús Cruz Villalón



INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

NIPO: 790-09-150-1

MINISTERIO DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 09-2.269

La negociación colectiva en la explotación de recursos acuícolas: pesca, acuicultura y actividades afines

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 91

La negociación colectiva en la explotación de recursos acuícolas: pesca, acuicultura y actividades afines

Director:

Jesús Cruz Villalón

Componentes del equipo de investigación

Patrocinio Rodríguez-Ramos Velasco

Javier Calvo Gallego

Cristina Aguilar González

Antonio Álvarez del Cuillo

Universidades de Sevilla y Cádiz

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo e Inmigración
Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11 - 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtin.es

Internet: www.mtin.es

NIPO: 790-09-149-9

ISBN: 978-84-8417-338-0

Depósito legal: M-30.096-2009

Imprime: LERGRAF GLOBAL, S.L. - Paseo de la Castellana, 121. 28046 Madrid



PAPEL RECICLADO
Y LIBRE DE CLORO

ÍNDICE GENERAL

PRESENTACIÓN.....	13
1. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO Y CONTEXTUALIZACIÓN SOCIOECONÓMICA DEL SECTOR.....	15
1.1. Delimitación del objeto de estudio y aclaraciones terminológicas.....	15
1.2. Contexto económico y social.....	20
2. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLEC- TIVA.....	33
2.1. Pesca marítima.....	33
2.1.1. La estructura de la negociación colectiva...	33
2.1.2. Reglas de concurrencia y articulación.....	45
2.1.3. Cláusulas de configuración funcional, per- sonal y temporal.....	47
2.2. Acuicultura.....	53
2.2.1. Estructura del tejido negocial.....	53
2.2.2. Cláusulas de configuración funcional, per- sonal y temporal.....	55
3. CONTRATACIÓN LABORAL.....	59
3.1. Ingreso y colocación.....	59
3.1.1. Presupuestos previos para la celebración del contrato de embarco.....	59

3.1.2.	Facultades empresariales de elección y contratación de personal: intermediación y “plantillas mínimas”	64
3.1.3.	Requisitos formales del contrato	68
3.1.4.	Contenido mínimo del contrato	73
3.1.5.	Ingreso y colocación en la acuicultura ...	75
3.2.	Políticas de empleo	76
3.2.1.	Fomento del empleo	76
3.2.2.	Formación profesional.....	82
3.2.3.	Empresas de trabajo temporal, contratas y sucesión de empresa y de actividad.....	87
3.3.	Período de prueba	89
3.3.1.	Pesca marítima.....	89
3.3.2.	Acuicultura	94
3.4.	Modalidades de contratación	95
3.4.1.	Pesca marítima.....	95
3.4.2.	Acuicultura	101
4.	DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR.....	107
5.	PODERES EMPRESARIALES	117
5.1.	Poderes organizativos: poder directivo, <i>ius variandi</i> y modificaciones sustanciales	117
5.1.1.	Pesca marítima.....	117
5.1.2.	Acuicultura	131
5.2.	Poder de control y poder disciplinario.....	132
5.2.1.	Pesca marítima.....	132
5.2.2.	Acuicultura	146
6.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL ORDINARIA.....	149
6.1.	Sistemas de clasificación profesional	149

6.2.	Límites a la discrecionalidad empresarial.....	165
6.3.	Promoción profesional.....	168
7.	RETRIBUCIÓN	173
7.1.	Estructura salarial	173
7.2.	Salario base y pagas extraordinarias.....	179
7.3.	Complementos salariales	184
7.4.	Percepciones extrasalariales	191
7.5.	Cuantía	195
7.6.	Devengo y pago	198
8.	TIEMPO DE TRABAJO	201
8.1.	El papel de las diversas fuentes en la regulación del tiempo de trabajo.....	201
8.2.	Cómputo de la jornada de trabajo: la distinción entre tiempo de presencia y tiempo de trabajo efectivo.....	206
8.3.	Fijación de la jornada máxima y horas extraordinarias.....	212
8.4.	Descansos entre jornadas y semanal. Festivos.....	217
8.4.1.	La acumulación de los descansos.....	218
8.4.2.	La compensación de los descansos no disfrutados	223
8.4.3.	Festivos.....	227
8.5.	Distribución de la jornada: horario de trabajo. Trabajo nocturno y a turnos.....	229
8.6.	Vacaciones	233
8.6.1.	Duración	235
8.6.2.	Retribución	237
8.6.3.	Momento de disfrute.....	240
9.	INTERRUPCIONES Y SUSPENSIONES.....	247
9.1.	Pesca marítima.....	247
9.2.	Acuicultura.....	255
10.	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	259
10.1.	Seguridad marítima y norma heterónoma	259

10.2.	Las condiciones de seguridad y salud a bordo ..	261
10.3.	Los derechos de representación en materia de prevención	271
11.	OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO: DEBER DE BUENA FE CONTRACTUAL, COMPETENCIA DESLEAL Y EXCLUSIVIDAD.....	273
12.	PROTECCIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL	281
13.	EXTINCIÓN DEL CONTRATO.....	285
13.1.	Extinción de contratos temporales	285
13.2.	Despidos individuales	287
13.3.	Despidos colectivos.....	290
13.4.	Dimisión del trabajador, ceses incentivados y jubilaciones.....	292
14.	DERECHOS COLECTIVOS	297
14.1.	Aspectos orgánicos de la representación colectiva.....	298
14.2.	Competencias de la representación de los trabajadores	301
14.3.	Garantías y prerrogativas	308
15.	MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS... ..	315
16.	ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	319
16.1.	Comisión Paritaria: composición, funcionamiento y competencias	319
16.2.	Otras instancias y procedimientos de administración convencional	327
17.	ADECUACIÓN A LOS CRITERIOS DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	329
17.1.	Aspectos retributivos.....	330
17.2.	Empleo y contratación.....	332
17.3.	Tiempo de trabajo.....	334
17.4.	Formación profesional.....	336

17.5.	Competencias de los representantes de los trabajadores.....	338
17.6.	Igualdad de trato y oportunidades	340
17.7.	Seguridad y salud de los trabajadores	341
17.8.	Estructura de la negociación colectiva y procedimiento negociador.....	344
18.	CONCLUSIONES.....	347
	APÉNDICE: LISTADO DE CONVENIOS Y NORMAS EQUIVALENTES CONSULTADOS	375

PRESENTACIÓN

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos acordó en el año 2008 la realización de un estudio sobre la negociación colectiva en el sector de la pesca, y decidió encargar dicha tarea al profesor Jesús Cruz Villalón, quien asumió su elaboración en colaboración con un amplio equipo de trabajo formado por prestigiosos profesores de las universidades de Sevilla y Cádiz.

Como resultado de este encargo, los autores han presentado su trabajo bajo el título de “La negociación colectiva en la explotación de recursos acuícolas: pesca, acuicultura y actividades afines”, habida cuenta que en la actualidad el análisis de la negociación colectiva en el sector pesquero precisa distinguir entre estos dos subsectores, uno relativo a la pesca extractiva y otro relacionado con la acuicultura, cuyos respectivos modelos de negociación presentan notables diferencias.

El análisis que se lleva a cabo en el presente estudio, de acuerdo con las coordenadas establecidas por los autores, permite apreciar que la negociación colectiva en las actividades de explotación económica de recursos acuícolas presenta una fisonomía muy distinta en función del específico subsector al que nos referimos: pesca o acuicultura. Se puede así observar que el proceso de redimensionamiento y adaptación del tradicional sector pesquero a las nuevas necesidades económicas no se ha visto acompañado de una negociación ágil, fuerte y fructífera, constituyendo actualmente un modelo desarticulado e insuficiente para hacer frente a las consecuencias derivadas de la desaparición de las reglamentaciones y ordenanzas laborales. En contraste, la acuicultura constituye en gran medida un nuevo y emergente subsector de actividad, con mayores dosis de racionalización en la producción y menores singularidades en las circunstancias específicas de la prestación de servicios. Y ofrece un

modelo de negociación colectiva articulado, ordenado y libre de la inercia histórica por la que ha pasado el subsector pesquero, de forma que se encuentra mejor adaptado a la situación presente y al papel que la norma estatal encomienda a la autonomía colectiva.

No es posible concluir esta breve presentación sin mostrar a los autores nuestra satisfacción y agradecimiento por el trabajo reflejado en esta obra, y al Ministerio de Trabajo e Inmigración por la financiación de esta nueva iniciativa de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y la publicación de su resultado. Todo lo cual ha permitido, una vez más, a este organismo desarrollar sin trabas su papel de Observatorio de la Negociación Colectiva, que le fue atribuido por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, en línea con la Declaración para el Diálogo Social, de 8 de julio de 2004, firmada por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT.

Madrid, mayo de 2009

Carolina Martínez Moreno
Presidenta de la CCNCC

1. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO Y CONTEXTUALIZACIÓN SOCIOECONÓMICA DEL SECTOR

1.1. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO Y ACLARACIONES TERMINOLÓGICAS

La pesca como actividad centrada en la actividad extractiva y en la acuicultura, limitando las actividades conexas: el CNAE B de 1993

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, pescar significa “sacar o tratar de sacar del agua peces y otros animales útiles al hombre”. La pesca sería, por tanto, el arte de capturar peces y otras especies acuáticas para el consumo humano; una actividad que puede desarrollarse de forma deportiva o como explotación o industria, de forma comercial.

Obviamente será ésta última el centro de atención del presente estudio que pretende analizar la estructura y contenidos de la negociación colectiva estatutaria en la pesca desde su vertiente industrial o productiva; esto es, la cubierta por los epígrafes B, Pesca, y 05 “Pesca, acuicultura y actividades de los servicios relacionados con las mismas” de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993¹.

De este modo, incluimos en el objeto de nuestro estudio las actividades de captura y recolección de organismos acuáticos vivos, in-

¹ En la medida en la que la nueva CNAE de 2009 no empezará a utilizarse hasta abril de 2008 (en el caso de la EPA), hemos preferido asumir la anterior clasificación, que es la utilizada hasta el momento por las estadísticas que serán reflejadas en algunos apartados de este trabajo. Todo ello sin perjuicio de que le sean aplicables las lógicas correspondencias previstas y que pueden encontrarse ya en la página del INE.

cludidas las plantas de las aguas oceánicas, costeras o continentales para consumo humano y otros fines, a mano o por medio de cualquier arte de pesca como redes, palangres o trampas fijas. Esta inclusión se extiende tanto si tales actividades se realizan en la línea de costa intermareal (por ejemplo, la captura de moluscos como los mejillones y las ostras) o instalando redes en la costa, o bien con pequeñas embarcaciones o utilizando grandes buques pesqueros, tanto en aguas de bajura o costeras como de altura².

En relación con la Acuicultura –o piscicultura– consideraremos incluidas en la misma las actividades de producción que incluyan el cultivo o la cría (incluida la recogida) de organismos acuáticos³ con técnicas encaminadas a aumentar, por encima de las capacidades naturales del medio, la producción de los organismos en cuestión⁴. Este cultivo o la cría lo consideramos referido al cultivo hasta la fase juvenil y/o adulta en cautividad de los organismos citados. Además –y siguiendo nuevamente a la CNAE– la “acuicultura” comprendería también la propiedad privada o pública de los organismos individuales a lo largo de toda la fase de cultivo o cría y el momento de su recogida.

Excluidos la pesca deportiva y los subsectores de transformación, comercialización o servicios auxiliares ligados económicamente a la pesca

En cambio, y siguiendo en este punto al CNAE 2009⁵, no se incluirán la elaboración de pescado, crustáceos y moluscos en buques factoría o en factorías en tierra, el alquiler de embarcaciones de recreo con tripulación para transporte marítimo, los cruceros de pesca, los servicios de inspección, de protección y de patrulla pesqueros, la explotación de cotos de pesca deportiva y, como ya hemos señalado,

² Ello significa que lo largo de estas páginas analizaremos la negociación colectiva desarrollada en los subepígrafes 0501 “Pesca”, 0502 y “Acuicultura”, y, dentro de ésta, en los apartados 05021 “Acuicultura de aguas continentales” y en el 05022 “Acuicultura de aguas marinas” de la CNAE de 1993.

³ Incluyendo peces, moluscos, crustáceos, plantas, incluidos cocodrilos, caimanes y anfibios de acuerdo con la estructura y contenidos de la CNAE.

⁴ Por ejemplo, manteniendo unas condiciones idóneas estables, suministrando una alimentación adecuada o proporcionando protección contra los predadores.

⁵ Véase el documento “Nueva clasificación de la UE de actividades económicas (NACE Rev.2)”, actualizado a 9 de julio de 2007, pg. 10 disponible en <http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/rev.1/notas.pdf>

la pesca deportiva o de recreo y servicios afines. De ahí que, en definitiva, excluyamos cualquier referencia a las relaciones laborales que pudieran desarrollarse en el entorno de la pesca entendida como deporte o actividad lúdica –clubs o agrupaciones de pescadores, por ejemplo, de costa o de pesca submarina, federaciones de pesca entendidas como actividad deportiva–.

Tampoco serán objeto de atención la construcción y reparación de barcos pesqueros, u otras actividades auxiliares y subsectores relacionados económicamente con las mismas –como por ejemplo, las del frío industrial en puertos, que sí presentan cierta actividad industrial– en la medida en la que consideramos su problemática negocial –no así, su conexión económica y productiva– ajena en buena parte a las singularidades del sector pesquero y de la acuicultura, cuya negociación colectiva constituye el núcleo de atención del presente trabajo.

En este sentido es cierto que, como se deduce de la Exposición de Motivos de la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado, es posible defender una acepción amplia del sector económico pesquero que lo entendería como “un conglomerado de actividades íntimamente relacionadas que, basadas en la explotación y aprovechamiento de los recursos marinos y acuícolas vivos, abarca actividades como la pesca extractiva, la acuicultura, la comercialización y la transformación de los productos, la construcción naval, la industria auxiliar y los servicios relacionados y que configurarían un conjunto económico y social inseparable”. Pero en este caso, hemos considerado que, aunque dichos subsectores pueden tener una clara conexión económica –dado el efecto multiplicador de esta actividad extractiva–, la transformación de estos productos –conservas y salazones–, su comercialización –por ejemplo lonjas– y las industrias auxiliares, por ejemplo la construcción naval, al igual que los posibles convenios de los trabajadores de organizaciones de productores o profesionales como las Cofradías, presentan una problemática negocial y laboral netamente diferenciada que recomienda un tratamiento separado y distinto del propio y específico de esta investigación.

Igualmente hemos seguido este mismo criterio restrictivo y excluyente con ciertos servicios relacionados o conexos, que sólo hemos incorporado cuando guardan una conexión casi absoluta y total con la pesca, por ser, por ejemplo, tareas propias de la pesca en tierra. De ahí la inclusión de rederos, tradicionalmente incorporados como actividades de pesca en alguna vieja reglamenta-

ción y tratados en algunos convenios conjuntamente con el personal embarcado.

Algunas aclaraciones terminológicas en función de la distancia a la costa...

En cualquier caso, y antes ya de comenzar, quizás no esté de más destacar la existencia de múltiples tipos o modalidades de pesca a las que de una u otra forma se va a hacer referencia a lo largo del presente trabajo. De entre todos los criterios de clasificación destacan, sobre todo a los efectos que nos ocupan, los relativos, en primer lugar, a la distancia de la costa en la que se desarrolla la tarea, el tipo de embarcación y la duración de la travesía o, en segundo lugar, el tipo de arte empleado en la captura.

Así, y en relación con el primer criterio señalado, se suele distinguir –de acuerdo, básicamente, con el diccionario de la RAE– entre:

- Pesca de bajura, la que se efectúa por pequeñas embarcaciones⁶ en las proximidades de la costa⁷. También suele destacarse como criterio delimitador de este tipo de pesca que la faena no suele prolongarse más allá del día, aunque ha sido tradicional la falta de una definición uniforme de este tipo de pesca, por ejemplo, a nivel comunitario.
- Pesca costera, la que se efectúa por embarcaciones de tamaño medio a una distancia máxima de 60 millas del litoral.
- Pesca de altura, la que se efectúa en aguas relativamente cercanas del litoral. En el caso de España, entre los paralelos 0° y 60° y los meridianos 15° E y 20° O. Suele diferenciarse frente a la flota de bajura por las mayores dimensiones de los buques y por la mayor duración de la faena.

⁶ En algún caso, por ejemplo, se distingue la flota de bajura frente a la de altura en función de si se supera o no las 150 TRB. Véase en este sentido el Acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de noviembre de 2000, que instruye al Instituto de Crédito Oficial para instrumentar tres líneas de préstamos a las explotaciones agrarias, a las cofradías de pescadores y organizaciones pesqueras y a la flota de altura y bajura – BOE 17 noviembre 2000, núm. 276–.

⁷ En algún convenio – II Convenio Colectivo para la Flota Pesquera de la Pesca de Bajura de la Región de Murcia (BORM de 1/4/2002), art. 2.– se delimita esta pesca de bajura como la realizada por el conjunto de barcos que se dedican a la actividad extractivo-pesquera en las aguas marinas, dentro de las aguas jurisdiccionales españolas y su zona económica exclusiva.

- Y pesca de gran altura, entendida ésta como la que se efectúa en aguas muy retiradas en cualquier lugar del océano. Se realiza con barcos de gran tonelaje equipados con cámaras frigoríficas, para la conservación de la pesca, y modernos instrumentos técnicos, que permiten detectar y conocer el tamaño de los bancos de pesca. Son barcos preparados para campañas pesqueras de varios meses de duración.

...o en función del tipo de arte empleada...

En cambio, en función del arte o tipo de forma de extracción, suele también diferenciarse entre:

- Pesca de arrastre (o retropesca) la que se hace arrastrando redes lastradas que barren el fondo de la mar capturando lo que encuentra a su paso. Debe diferenciarse de la pesca con redes de deriva. Este tipo de pesca se realiza básicamente mediante arrastreros de costado, arrastreros de popa, arrastreros congeladores, o arrastreros de tangones típicos en la pesca del camarón.
- La pesca de cerco consiste básicamente en cercar al pez (anchoveta, jurel y caballa principalmente), soltando la red con la panga (lancha pequeña de gran motor). Se suele utilizar una gran red de 250 a 1000 metros de longitud y unos 50 de ancho, que flota y al pasar los peces se cierra.
- Pesca por rasco y pesca por volanta. Por rasco se entiende –art. 1 Orden de 30 de julio de 1983⁸– un arte selectivo de pesca de forma rectangular, compuesto por varias piezas de red unidas entre sí, que se cala fijo al fondo, donde se sujetan los extremos con rezones, con plomos en la relinga inferior y corchos y boyarines en la superior para mantenerlo en sentido vertical, diferenciándose de la volanta en tener más amplitud de malla.
- La pesca con almadraba consistente, básicamente, en instalar un laberinto de redes en el paso de los atunes, que normalmente se sitúa cerca de la costa.
- La pesca con palangre consiste en esencia en el uso de un aparejo compuesto por una serie de bajos de línea con anzuelos unidos a la línea principal. El palangre puede ser de fondo –en el que el palangre reposa sobre el lecho marino– o pelágico o de

⁸ BOE n.191 de 11/8/1983.

superficie, en el que el palangre flota a la deriva en el mar. De manera análoga al espinel, en el cual se atan brazoladas a una línea madre, el palangre está formado por un elemento flotante con forma de toro, del cual se sostienen brazoladas (normalmente un hilo plástico) en cuyos extremos penden los anzuelos, con medidas que varían según las capturas (peces) buscados.

1.2. CONTEXTO ECONÓMICO Y SOCIAL

En este contexto, la tradicional importancia del sector pesquero en nuestro tejido productivo y, al mismo tiempo, los graves problemas que lo amenazan desde hace ya años son una realidad tan incontestable que el propio texto constitucional, en su art. 130 CE, se preocupó de encomendar a los Poderes Públicos la tarea de modernizar y desarrollar este sector de actividad.

Un sector histórico pero en reestructuración y redimensionamiento, con un lento pero continuado descenso en el número de buques...

Es cierto que –como recuerda la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado– la flota española es aún hoy la más importante de la Comunidad Europea. Pero este dato y las evidentes fortalezas del sector⁹ no debe hacernos olvidar como durante estos últimos años el peso económico y social de este sector de actividad ha sufrido una clara reducción, en un proceso de adaptación a las nuevas necesidades y exigencias derivadas de la evolución económica y de los cambios sociales y medioambientales en los que se encuentra inmerso nuestro país.

Debilidades como el sobredimensionamiento de nuestra flota, la desproporción entre recursos y capacidad de pesca, los altos costes de explotación, unidas a otros factores como la irrupción de nuevas flotas en caladeros que antes eran casi exclusivos de barcos españoles, el agotamiento de los recursos disponibles por la sobreexplotación o la pérdida de caladeros como consecuencia de la pérdida de

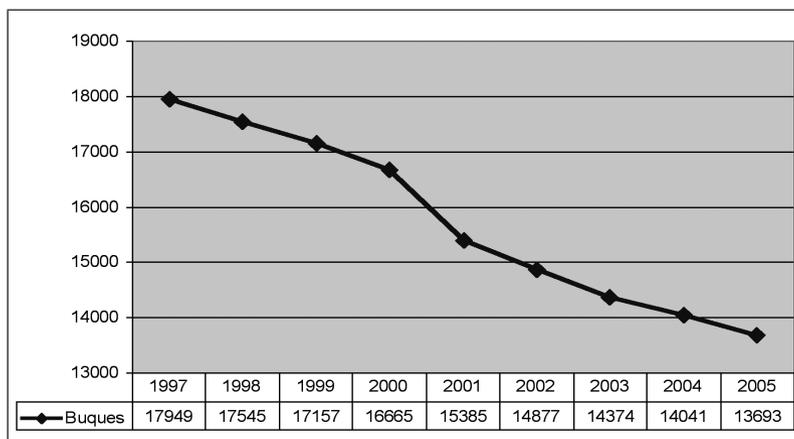
⁹ Como –por mencionar algunos– la experiencia, la demanda fuerte y sostenida de productos o la alta calidad de productos de gran valor comercial que acrecientan la necesidad de poner en marcha mecanismos que permitan el aprovechamiento de las oportunidades que se ofrecen a este amplio sector.

acuerdos pesqueros de la UE, han propiciado este proceso¹⁰; un proceso que, por ejemplo, ha conducido a que los subsectores de la pesca extractiva y de la acuicultura en el año 2005, tan sólo representen, de acuerdo con la Contabilidad General de España (INE 2004), el 0,2% del Producto Interior Bruto, eso sí, con especial presencia en ciertas comunidades, especialmente Galicia, seguida de Andalucía, País Vasco, y Canarias.

Otro ejemplo de este proceso de este proceso de redimensionamiento es la evolución en el número de buques. Y ello porque como recuerda el ya mencionado Plan Estratégico Nacional, se ha pasado de los 17.949 buques del año 1997 a estos 13.693 del año 2005, en todo el territorio nacional, existiendo en ese año unas 3.060 empresas (titularidad pública y privada), con un total de 5.541 instalaciones.

Y finalmente, otro ejemplo claro de este proceso de reestructuración es la evolución de la población ocupada y asalariada en este sector. Pero sobre ello, y las principales características sociolaborales de esta población volveremos inmediatamente.

Gráfico 1.
Evolución número de buques (1997-2005)



Fuente: Plan Estratégico Nacional del Fondo Europeo de la Pesca.

¹⁰ Para un estudio en profundidad véase el Plan Estratégico Nacional del Fondo Europeo de la Pesca, de junio de 2007 disponible en su versión electrónica en http://www.mapa.es/pesca/pags/plan_estragico_nacional/pdf/PEN_JUNIO_07_con_anexos.pdf

Por ahora nos interesa destacar como esta situación se refleja igualmente en la distribución de nuestra flota en función del tipo de arte y caladero. En este sentido, y de acuerdo con los datos del Censo de la Flota Operativa, a 31 de diciembre de 2006 existirían en España 13.331 buques, de los cuales, la inmensa mayoría, 10.232 lo eran de artes menores, seguido a mucha distancia de arrastre de fondo con 1594 buques. E incidiendo en esta misma lógica, el total de buques del caladero nacional se elevaba a 12.778, mientras que el resto de caladeros abarcaba sólo 553 buques. Entre estos últimos, la mayoría se concentraban en los arrastreros –306 buques– y palangreros –139–, mientras que el resto de buques se distribuiría como se especifica en la Tabla 1.

Tabla 1.
PESCA MARÍTIMA: Número de Buques Pesqueros Operativos según caladero y tipo de pesca, 2006

Caladero		Cerqueros	Arrastreros	Rascos, volantas y otros enmalles	Palangreros	Artes menores	Total
Por grandes zonas	Censos Modalidad de pesca	N.º buques	N.º buques	N.º buques	N.º buques	N.º buques	N.º buques
Aguas Caladero Nacional	Cantábrico-noroeste	331	133	93	104	6.147	6.808
	Mediterráneo	317	945	–	184	2.462	3.908
	Golfo de Cádiz	107	210	–	–	570	887
	Canarias	15	–	–	–	1.053	1.068
	Cualquier zona	–	–	–	107	–	107
	Total	770	1.288	93	395	10.232	12.778
Aguas fuera de Caladero Nacional	Atlántico, aguas comunitarias no españolas	–	140	75	26	–	241
	Atlántico norte	–	44	–	–	–	44
	Aguas internacionales y terceros países	–	122	–	7	–	129
	Aguas internacionales	33	–	–	106	–	139
	Total	33	306	75	139	–	553
TOTAL GENERAL		803	1.594	168	534	10.232	13.331

Fuente: Censo de la Flota Pesquera Operativa a 31 de diciembre de 2006. Secretaría General de Pesca Marítima. Anuario de Estadística Agroalimentaria y Pesquera 2007

...y una correlativa caída de la población afiliada u ocupada...

En cualquier caso, y como ya hemos señalado esta misma evolución cabe apreciar en relación con la población ocupada y asalariada¹¹. Así, por ejemplo, el análisis de los afiliados incluidos en este

¹¹ El análisis de esta cuestión puede realizarse, ya sea por la agregación de datos derivados de actividades o fuentes administrativas, o, en segundo lugar, por muestreo, o mediante encuestas.

Por lo que se refiere a la primera vía, seguramente la fuente más importante o valiosa provenga del número de afiliados a la Seguridad Social. Es cierto que en este ámbito podría hacerse referencia a los datos proporcionados por el Régimen especial de trabajadores del mar, pero ello plantea los conocidos problemas derivados de la falta de correspondencia exacta del campo de aplicación de este Régimen Especial con el objeto de este trabajo al incluirse, entre otros, los trabajadores de la marina mercante. Recuérdese que, de acuerdo con el art.2 del Decreto 2864/1974, de 30 de agosto –varias veces modificado– “el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar quedarán comprendidos los trabajadores o asimilados que, estando incluidos en el artículo 7 de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido, aprobado por el Decreto 2065/1974, de 30 de mayo se dediquen a la realización de alguna de las actividades marítimo-pesqueras enumeradas en los apartados siguientes: a) Trabajadores por cuenta ajena, retribuidos a salario o a la parte, empleados en cualquiera de las actividades siguientes: 1.ª Marina mercante. 2.ª Pesca marítima en cualquiera de sus modalidades. 3.ª Extracción de otros productos del mar. 4.ª Tráfico interior de puertos y embarcaciones deportivas y de recreo. 5.ª Trabajos de carácter administrativo, técnico y subalterno de las Empresas dedicadas a las actividades anteriores. 6.ª Trabajo de estibadores portuarios. 7.ª Servicio auxiliar sanitario y de fonda y cocina prestado a los emigrantes españoles a bordo de las embarcaciones que los transportan. 8.ª Personal al servicio de las Cofradías Sindicales de Pescadores, y sus Federaciones, y de las Cooperativas del Mar. 9.ª Cualquier otra actividad marítimo-pesquera, cuya inclusión en este Régimen sea determinada por el Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical...”. De ahí que hayamos preferido utilizar los datos proporcionados para el total de regímenes por sectores de actividad, englobando todo el CNAE 5, con lo que ello puede suponer de incorporación a estos datos de afiliados que prestan servicios en actividades económicamente conexas e incluidas en el mismo apartado de la CNAE aunque, como ya hemos mencionado, no los hayamos incluido en nuestro estudio.

Por su parte, la segunda vía, la relativa a fuentes obtenidas por muestreo, se concentran en Encuesta de Población Activa. La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, realizada por el INE desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). La muestra inicial es de 65.000 familias al trimestre, quedando reducida en la práctica a aproximadamente 60.000 familias entrevistadas de manera efectiva que equivalen a unas 180.000 personas. referida también a los datos del CNAE 5. Por tanto, son también aplicables aquí las

sector de actividad muestra un progresivo descenso desde los más de 65.000 afiliados el año 1996 a los poco más de 48.000 en el año 2006 y a los 46.500 del año 2007, último del que en este momento tenemos datos.

Tabla 2.
Trabajadores afiliados en alta laboral en la rama de pesca y acuicultura (1996-2007)

Año	Afiliados a pesca y acuicultura
1996	65.400
1997	64.339
1998	62.151
1999	60.724
2000	59.744
2001	58.205
2002	55.895
2003	54.813
2004	52.589
2005	50.621
2006	48.600
2007	46.500

Fuente: Anuarios de Estadística Laborales.

Y similares conclusiones cabría extraer de los datos EPA. Teniendo en cuenta el salto metodológico que puede producirse en el año 2005 y lo escaso de la muestra, es evidente que la serie refleja un claro retroceso: de más de 114.000 ocupados en 1987, habríamos pasado a menos de 57.000 en el año 2004, y a poco más de 43.000 en el cuarto trimestre de 2008.

matizaciones anteriormente realizadas y relativas a la inclusión de actividades económicas conexas, a las que en este caso concreto debe unirse la precaución con la que han de tomarse algunas de estas cifras, sobre todo cuando se desagregan, dado el bajo número de ocupados y, sobre todo, asalariados, que, avanzamos, van a obtenerse en este sector.

Tabla 3.
Ocupados en la pesca en miles de personas por sexo (1987-2008)

Año	Ambos sexos	Hombres		Mujeres	
		Total	%	Total	%
1987TIV	114,1	110,7	97,0	3,4	3,0
1988TIV	109	103,6	95,0	5,4	5,0
1989TIV	104,8	101,8	97,1	3	2,9
1990TIV	98,4	95,2	96,7	3,2	3,3
1991TIV	90,1	87,6	97,2	2,5	2,8
1992TIV	92,8	87,4	94,2	5,4	5,8
1993TIV	91,7	86,6	94,4	5	5,5
1994TIV	80,7	75,1	93,1	5,5	6,8
1995TIV	61,1	57,6	94,3	3,6	5,9
1996TIV	62,8	55,5	88,4	7,3	11,6
1997TIV	59,3	52,9	89,2	6,4	10,8
1998TIV	59,2	53,9	91,0	5,4	9,1
1999TIV	64,1	55,9	87,2	8,2	12,8
2000TIV	68,7	59,9	87,2	8,9	13,0
2001TIV	61,4	53,4	87,0	8	13,0
2002TIV	52,5	42,9	81,7	9,6	18,3
2003TIV	50,3	42,6	84,7	7,7	15,3
2004TIV	56,8	46,5	81,9	10,2	18,0
2005TIV	56,8	43,1	75,9	13,7	24,1
2006TIV	50,3	40,3	80,1	10	19,9
2007TIV	48,9	40	81,8	8,9	18,2
2008TIV	43,1	36,3	84,2	6,8	15,8

Fuente: EPA y elaboración propia.

...mayoritariamente masculina, situada entre los 30 a 60 años y con una relativamente alta antigüedad...

Además, si analizamos la edad de estos ocupados, siempre de acuerdo con los datos EPA del cuarto trimestre del 2008 –si bien por su interés seguiremos utilizando aquí la división por CNAE-93– se aprecia

como la mayor parte de la población se agrupa en la franja entre 40 a 59 años, con una muy escasa presencia de las cohortes de menor edad, lo que parece propio de un sector no muy dinámico o, desde luego, lejos de un claro proceso expansivo y por consiguiente rejuvenecimiento.

Tabla 4.
Ocupados en pesca por grupos de edad y sexo en miles (2008 T/IV)

Edad	Todos sectores		Pesca					
			Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Total	19.856,80	100	43,1	100	36,3	84,20	6,8	15,80
De 16 a 19 años	265,10	1,3
De 20 a 24 años	1.398,90	7,0	2,6	6	2,6	100,00
De 25 a 29 años	2.570,70	12,9	3,4	8	2,4	70,60	1	29,40
De 30 a 39 años	6.058,20	30,5	12,1	28	11,1	91,70	0,9	7,40
De 40 a 49 años	5.204,40	26,2	12,5	29	10,4	83,20	2,1	16,80
De 50 a 59 años	3.401,00	17,1	10,6	25	8,4	79,20	2,2	20,80
De 60 a 64 años	800,40	4,0	1,6	4	1,1	68,80	0,5	31,30
De 65 a 69 años	117,30	0,6	0,2	0	0,1	50,00	0,1	50,00
De 70 y más años	40,70	0,2

Fuente: EPA y elaboración propia.

Y además, fruto seguramente, de este proceso y de las singulares connotaciones de este tipo de actividad, otro rasgo que es necesario destacar es la escasa presencia femenina en el mismo, sea cual sea el origen de los datos estadísticos analizados. De hecho, y según las series de la Seguridad Social, en el año 2006 habría un total de 48.100 afiliados en este sector, de los que sólo 8.500, esto es, el 17,5% serían mujeres, mientras que esta misma ratio en el mismo periodo y para el conjunto del sistema productivo se situó en el 41,1%. En realidad, y como hecho destacado, tan sólo cabría destacar la fuerte presencia femenina en el grupo de 60 a 64 años –véase Tabla 4–, quizás debida a la escasa presencia de este sexo en las plantillas de busques y las consiguientes diferencias de edad real de jubilación entre sexos. De todas maneras, lo escaso de la muestra aconseja tomar con extrema prudencia estos datos.

Tabla 5.
Trabajadores afiliados en alta laboral por sexo. Total de actividades y pesca. ratio femenina. (2006)

	Total afiliados	Hombres	Mujeres	% Femenino
Total	18.596,3	10.955,4	7.640,9	41,1
Pesca y acuicultura	48,6	40,1	8,5	17,5

Fuente: Anuarios de Estadística Laborales.

Y algo similar cabe detectar en relación con la EPA. Como se aprecia en la Tabla 3 el porcentaje de mujeres apenas supera actualmente el 15 %, si bien, lo que sí se aprecia es un claro incremento en su peso durante estos últimos treinta años.

Finalmente, si analizamos la antigüedad en el empleo actual en el sector de la pesca se detecta –reiterando nuevamente los riesgos derivados de lo reducido de la muestra– que si bien la proporción es más alta en los grupos más elevados de antigüedad –el 48,7% de ocupados tiene más de seis años de antigüedad en este sector frente al 46,7% en el conjunto de la actividad productiva–, también lo es en el colectivo que presenta una antigüedad de entre 6 a 11 meses.

Tabla 6.
Ocupados en la pesca por tiempo que llevan trabajando en el empleo actual (2008 T/IV)

	Total		Pesca	
	Valor absoluto	%	Valor absoluto	%
Total	19.856,80	100,0	43,1	100,0
Menos de 3 meses	1.272,90	6,4	2,4	5,6
De 3 a 5 meses	898,30	4,5	2,9	6,7
De 6 a 11 meses	1.445,80	7,3	5	11,6
De 1 a menos de 2 años	2.165,40	10,9	4,6	10,7
De 2 a menos de 3 años	1.613,20	8,1	1,7	3,9
De 3 a menos de 6 años	3.188,70	16,1	5,5	12,8
6 años o más	9.272,50	46,7	21	48,7

Fuente: EPA y elaboración propia.

...con una fuerte presencia de la ocupación a tiempo parcial entre las mujeres...

En cualquier caso, y entrando ya en el análisis de las características sociolaborales de este colectivo, otro de los datos llamativos que nos señala la EPA es la alta presencia de ocupados a tiempo parcial, especialmente en el caso de las mujeres, aunque estos datos han variado sensiblemente a lo largo de los cuatro trimestres del último año. Así, mientras la tasa de ocupados a tiempo parcial en la totalidad de sectores se situaría en el 12,5%, en el caso de la pesca subiría hasta un 13,3% –si bien este porcentaje llegó a ser del 21,3% en la EPA del primer trimestre de 2008–, siendo este porcentaje de ocupados a tiempo parcial más alto especialmente en el caso de las mujeres. En este colectivo, la mencionada tasa de parcialidad alcanza el 57,9% –el 75,2% según los datos de la EPA del primer trimestre de 2008– lo que refleja una fuerte presencia de este tipo de actividad entre el colectivo femenino.

Tabla 7.

Ocupados en la pesca por tipo de jornada, sexo. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada rama (2008 T/IV).

Unidades: Miles de personas y porcentaje

		Total	Jornada a tiempo completo		Jornada a tiempo parcial	
		Valor absoluto	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje
Ambos sexos	Total	19.856,80	17.377,80	87,5	2.479,00	12,5
	Pesca	43,10	37,30	86,7	5,70	13,3
Varones	Total	11.340,60	10.845,40	95,6	495,20	4,4
	Pesca	36,30	34,50	95,1	1,80	4,9
Mujeres	Total	8.516,20	6.532,40	76,7	1.983,80	23,3
	Pesca	6,80	2,90	42,1	3,90	57,9

Fuente: EPA y elaboración propia.

...y con una presencia casi testimonial de la mujer entre los asalariados, en donde se concentra una temporalidad menos pronunciada que en el conjunto de los sectores...

Por otra parte, si desagregamos este colectivo por su situación profesional –siempre según los datos de la EPA 2008 T/IV–, el nú-

mero de asalariados en este sector de la pesca sería tan sólo de 25.400 –cerca de 3.600 menos que en el primer trimestre–, lo que apenas supone el 0,2% del total de asalariados españoles. Pero aún más llamativo es que en esta concreta situación profesional el sesgo masculino se intensifica claramente. Y ello porque de estos 25.400 asalariados, 24.000 serían hombres –lo que supone más del 94% del total–, mientras que el número de mujeres se reduce a 1.300, lo que no alcanza al 6%. Además, esta distribución –similar a la que se observaba en el primer cuatrimestre del año– demuestra – si la comparamos con la señalada en la Tabla 4–, que la mujer centra su actividad en situaciones profesionales distintas al trabajador por cuenta ajena en el sector de la pesca

Tabla 8.

Asalariados de la pesca por sexo. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo (2008 T/I y T/IV)

	Primer trimestre			Cuarto trimestre		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Valor absoluto	29,0	27,3	1,7	25,4	24,0	1,3
Porcentaje	0,2	0,3	0,0	0,2	0,3	0,0

Fuente: EPA y elaboración propia.

Desde esta perspectiva, y retomando el estudio de las formas “atípicas” de trabajo en este sector de actividad debe resaltarse igualmente –y aún con todas las cautelas que se derivan de lo escaso de la muestra a este nivel de desagregación– que el porcentaje de asalariados con contrato temporal era, al menos a principio de año, ciertamente inferior a la media del conjunto de sectores. La peculiar evolución de esta anualidad ha acercado ciertamente ambas tasas de temporalidad, lo que no ha impedido que la diferencia en función del género se amplíe aún más.

En relación con su condiciones de trabajo, y de acuerdo siempre con la EPA 2008 T/IV, el total de asalariados en el sector de la pesca desarrollaría un número medio de horas efectivas trabajadas (hayan o no trabajado en la semana–empleo principal–) de 28,4 (29 en el caso de los hombres, 20,6 en el caso de las mujeres), lo que significa

cerca de 6 horas menos que el total de los sectores de actividad –34,2–). Esta tendencia a una jornada más reducida que la deducida para el conjunto de sectores de la actividad se detecta, además, no sólo en trimestres anteriores, sino también en relación con los trabajadores por cuenta propia –véase Tabla 10–.

Tabla 9.

Asalariados por sexo. Total y con contrato o relación laboral temporal. Valor absoluto y porcentaje (2008 T/I y T/IV)

		Primer Trimestre de 2008			Cuarto Trimestre de 2008		
		Total Asalariados	Con contrato temporal		Total Asalariados	Con contrato Temporal	
			Valor absoluto	Tasa temporalidad		Valor absoluto	Tasa temporalidad
Ambos sexos	Total	16.817,40	5.070,30	30,10	16.308,20	4.554,30	27,9
	Pesca	29	5,1	17,60	25,4	6,9	27,2
Varones	Total	9.451,50	2.714,20	28,70	8.948,90	2.317,30	25,9
	Pesca	27,3	4,7	17,20	24	6,2	25,8
Mujeres	Total	7.365,90	2.356,10	32,00	7.359,30	2.236,90	30,4
	Pesca	1,7	0,4	23,50	1,3	0,6	46,2

Fuente: EPA y elaboración propia.

Tabla 10.

Número medio de horas efectivas trabajadas por todos los ocupados (hayan o no trabajado en la semana) por situación profesional, sexo y rama de actividad (empleo principal)

		Total	Trabajador por cuenta propia: total	Asalariados: total
Ambos sexos	Total	35,3	40,9	34,2
	Pesca	28,5	28,6	28,4
Varones	Total	38,2	43,2	37,0
	Pesca	30,4	32,3	29,0
Mujeres	Total	31,6	36,2	30,9
	Pesca	19,8	20,0	20,6

Fuente: EPA y elaboración propia.

La acuicultura representaría en este conjunto un 9,7% del total de población asalariada dedicada a la pesca

Finalmente, y en relación específica con la acuicultura, el tantas veces mencionado Plan Estratégico cifraba en un total de 6.586 puestos de trabajo equivalentes para el año 2005, calculados en función de las horas trabajadas y registradas por la encuesta del MAPA, lo que supondría el 9,74% del total de la población activa en el sector de la pesca.

Las CCAA que más empleo producirían en este subsector serían, nuevamente, las de Galicia con 4.276, Andalucía con 596 y Valencia, con 323. De confirmarse estos datos supondrían un descenso notable respecto a lo 7.062 del año 2002, los 7.758 del año 2003 y los 7.447 del año 2004.

Por su parte, el Anuario de Estadística Agroalimentaria y Pesquera 2007 proporciona unos datos similares aunque con algunas diferencias puntuales, junto con un cierto repunte para el año 2006.

Tabla 11.

ACUICULTURA: Serie histórica del Número de Unidades de Trabajo Año (UTA) y de personas según tipo de empleo (2003-2006)

Empleo	2003		2004		2005		2006	
	N.º UTA	N.º Personas						
No asalariados	4.190	13.059	3.907	13.739	3.089	12.687	3.360	14.892
Administrativos	145	215	141	286	177	460	181	458
Técnicos superiores y medios	344	437	380	488	412	514	408	491
Personal operario especializado	1.454	2.030	1.449	2.172	1.616	2.996	1.680	4.877
Personal operario no especializado	1.545	6.495	1.532	8.868	1.261	5.960	1.239	4.478
Otros	82	206	36	98	31	39	35	44
TOTAL	7.760	22.442	7.445	25.651	6.587	22.655	6.903	25.240

2. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Dos grandes subsectores con marcadas diferencias...

La primera premisa de la que debemos partir en el análisis del tejido negocial del sector pesquero es, seguramente, la necesidad de distinguir, no sólo en cuanto contenidos, sino también en cuanto a su misma estructura y ordenación, entre la negociación colectiva relativa al subsector de la pesca extractiva y la desarrollada en el ámbito de la acuicultura.

Ya sea por la presencia o la ausencia de antecedentes y condicionantes históricos en uno u otro caso, ya sea por las diferencias entre los modelos de empresa y de gestión de recursos humanos, por su distinta evolución económica o por las diferentes formas de organizarse colectivamente en uno u otro ámbito, lo cierto es que ambos subsectores presentan modelos de negociación y articulación profunda y claramente separados y que, por ello, requieren un estudio desagregado.

Mientras el primero, el de la pesca extractiva, muestra un modelo, desarticulado y casi caótico, con criterios de selección de su ámbito, en los que, como veremos, se mezclan según los casos el puerto, el tipo de arte o incluso el tipo de pesca, dando lugar a unidades dispersas y a tejidos fragmentados, el segundo muestra un esquema más moderno y articulado, como corresponde a una actividad carente, seguramente, de los condicionantes históricos propios de la actividad extractiva.

2.1. PESCA MARÍTIMA

2.1.1. La estructura de la negociación colectiva

Para comprender la actual situación del tejido negocial en el sector de la pesca quizás sea necesario partir de un breve recordatorio

de la estructura de las distintas Reglamentaciones Nacionales de Trabajo específicas de este sector. Y ello porque, seguramente, su posterior articulación y desarrollo ha quedado condicionada, en buena parte, por el amplio desarrollo de reglamentaciones y ordenanzas que vivió este sector durante el periodo franquista.

Un proceso de progresiva especialización y fragmentación de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo...

En este sentido, y sin necesidad de remontarnos a otros posibles “antecedentes” más remotos, la primera norma sectorial en el campo de la pesca que nos interesa fue, seguramente, la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria Pesquera Marítima¹². Esta Ordenanza era omnicomprendiva, abarcando en su ámbito funcional a “todo el personal dependiente de los armadores de embarcaciones o instalaciones de pesca, cualquiera que sea su clase y la forma de retribución de dicho personal”. La amplitud de esta definición se apreciaba con claridad cuando, con posterioridad, se clasificaba la industria de pesca marítima, y, por tanto, su ámbito de aplicación, con el siguiente esquema que incorporamos en la medida en la que nos permitirá comprender mejor el proceso de fragmentación que se produjo a continuación. Así, y como decimos, esta “industria” se dividía en dos secciones en función del tipo de retribución:

1. Aquellas en las que la retribución del personal era inicialmente a sueldo fijo. Dentro de ella, el art. 4 distinguía la pesca en:
 - a) bacaladeros.
 - b) bous o trawlers, parejas y bacas¹³.
 - c) motoras, o veleros o motoveleros en Canarias.
 - d) Almadraba.

2. En cambio el segundo grupo, y el más amplio, agrupaba la pesca marítima en la que la remuneración de la mayoría del

¹² Aprobada por la OM de 28 de octubre de 1946, BOE (13/11/1946).

¹³ La Res. 14 de mayo de 1947 señaló que sólo eran parejas o bacas del día las que salvo causas de fuerza mayor, regresaban al puerto de partida dentro de las veinticuatro horas siguientes.

personal era a la parte del productol. A su vez, esta sección englobaba:

- a) La pesca de arrastre.
- b) La pesca con artes de cerco que a su vez sufría una amplia subdivisión –tarrafas, mampara, macizo...–.
- c) Las de arte de copo como las de jábaga y boliche.
- d) Las artes de deriva como el jeito y los trasmallos.
- e) La pesca con aparejo, que incluía la del bonito, besugo, palometa y palangre.

La evolución posterior durante la época franquista en el campo de las Reglamentaciones se caracterizó, simple y llanamente, por un paulatino proceso de fragmentación de aquella originaria Reglamentación, omnicomprensiva del conjunto de la pesca marítima, y que, a la finalización de su vigencia, había acabado por tener un papel muy limitado o casi residual.

Uno de los primeros sectores en escindirse de esta regulación general fue el de la pesca del arrastre cuya Reglamentación Nacional de Trabajo fue aprobada en 1961¹⁴. Pero no fue la única. A esta escisión se le unieron otras como la de los Buques bacaladeros –Ordenanza de 8 de abril de 1976¹⁵ –insertos, como se recuerda en la sección primera de la anterior Reglamentación–, o, sobre todo, la Reglamentación Nacional de la Industria de la Pesca de Cerco y otras artes de 1963¹⁶ que abarcó no sólo esta modalidad, sino también buena parte de las antes mencionadas en la sección segunda como eran las de deriva, aparejos, copo y volanta.

Si a ello se suma la aparición, ya en 1974, de la Ordenanza de Trabajo para la pesca marítima en buques congeladores¹⁷ y e incluso la desagregación del Sector de buques arrastreros al fresco –en los que la Resolución de 27 de mayo de 1977¹⁸ incluyó la flota congeladora del banco canario-sahariano dedicado al cefalópodo– mediante la Ordenanza de 31 de julio de 1976¹⁹ tendremos un tejido amplio,

¹⁴ Orden de 16 de enero de 1961 (BOE 16/1/1961).

¹⁵ BOE (16/8/1976). Véase, no obstante la Reglamentación Nacional de Trabajo de 16 de julio de 1959.

¹⁶ Reglamentación de 26 de julio de 1963 BOE 7/8/1963.

¹⁷ BOE (21,22, y 23/12/1974).

¹⁸ BOE (13/6/1977).

¹⁹ BOE (24/8/1976).

articulado según el método de pesca, y en el que la Reglamentación General tenía, si realmente lo tenía, un valor residual, para la pesca de menores dimensiones de la sección 1.

...con grandes dificultades en el proceso de sustitución...

Los problemas surgen cuando a finales de la década de los setenta se inicia el lento y complejo proceso de sustitución de estas Reglamentaciones. Y ello porque seguramente, esta fuerte cobertura de ordenanzas y reglamentaciones preconstitucionales, unida, quizás, a la escasa penetración sindical, a las peculiaridades representativas de este sector –con la presencia de estructuras específicas como las cofradías y una singular estructura de organizaciones de pesca y empresariales– habría provocado un desarrollo de la negociación colectiva algo asistemático, que no pocos han considerado desalentador tanto en relación con su estructura –dispersa y atomizada– como en su tasa de cobertura²⁰ que algunos estudios, eso sí, ya lejanos, situaban en torno a un 17,5%²¹.

Y de hecho, la situación llegó a ser tan grave que incluso algunas voces postularon el recurso a la extensión²², o incluso la elaboración de una “ordenanza de necesidad” para este sector específico²³.

...sólo dos grandes convenios sectoriales, o mejor subsectoriales a nivel interprovincial...

De hecho, y a día de hoy, en este sector de la pesca marítima –tal como lo hemos delimitado anteriormente– sólo hemos detectado dos grandes convenios sectoriales estatales, por lo demás,

²⁰ M. Correa Carrasco, *La ordenación de las relaciones laborales en el sector marítimo pesquero*, CES, Madrid, 2000, pp. 215 y ss.

²¹ Informe 7/1996 del CES, de análisis socioeconómico del sector pesquero p. 219, disponible en <http://www.ces.es/informes/1996/inf00796.pdf>, de donde se ha tomado la referencia.

²² Sin embargo, y salvo error u omisión, no se ha detectado solicitudes de extensión de convenios en este sector que hayan sido informadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos desde el año 2000. Al menos eso se deduce del contenido de su páginas web http://www.mtin.es/es/empleo/ccncc/B_Actuaciones/ExptesExtension/exptescrono.htm

²³ Véase la posición de las organizaciones sindicales presentes en el CES en el mencionado Informe 7/1996, p. 221.

de la década pasada, y no especialmente amplios en sus ámbitos funcionales.

El primero es el Convenio colectivo para la Flota Congeladora de Marisco de 1996²⁴, cuyo ámbito funcional tan sólo se abarca “las condiciones mínimas de trabajo en las embarcaciones, cualquiera que sea su clase, puerto base dedicadas a la pesca marítima en buques congeladores al marisco”. Por su parte, el segundo, el Convenio colectivo de la “Flota congeladora del banco pesquero canario-sahariano” suscrito en 1997²⁵ —que como hemos visto, y en relación con la captura de cefalópodos, había sido integrada en la Ordenanza de buques arrastreros al fresco— era de aplicación —como “normas básicas”, regulando las condiciones mínimas de trabajo—, en las embarcaciones, cualquiera que sea su clase, dedicadas a la pesca marítima de arrastre en el banco canario-sahariano, que tengan instalaciones para la congelación de la pesca y las utilicen. Más allá de estos dos convenios buena parte del tejido productivo cubierto por las anteriores reglamentaciones quedaba privado de toda regulación convencional sectorial estatal. Y todo ello sin olvidar la elevada antigüedad de ambos textos negociales.

...y un escaso desarrollo sectorial provincial, en ocasiones también de marcada antigüedad

En segundo lugar, debe destacarse que tampoco la negociación colectiva provincial vino a paliar suficientemente estas carencias, salvo quizás en relación con la pesca de arrastre al fresco. De hecho, en el rastreo que hemos realizado de estos últimos años tan sólo hemos detectado convenios sectoriales provinciales centrados en ciertos subsectores específicos —quizás la única excepción sea el CC provincial de trabajadores del mar de la provincia de Málaga²⁶— y, en especial, en el ya mencionado del arrastre al fresco —en donde sí ha existido un importante, aunque a veces ya antiguo proceso de negociación en sentido estricto—, mientras que en cambio, este mismo proceso de negociación colectiva sectorial provincial ha sido bastante más limitado en relación con el cerco y la bajura.

²⁴ BOE (08/7/1996).

²⁵ BOE (27-8-1997).

²⁶ BOP (14/9/1990).

Así, se habrían negociado convenios de arrastre al fresco en las provincias de Lugo²⁷-, Almería²⁸, Vizcaya²⁹, Guipúzcoa³⁰, Pontevedra³¹, Coruña³², Granada³³ y Cantabria³⁴ (si bien este último, por ejemplo, mantendría, como derecho supletorio a la ordenanza de 1976³⁵).

En cambio en relación con el cerco, tan sólo se ha detectado un convenio provincial en el principado de Asturias³⁶ y otro más antigua en la provincia de Granada³⁷, del mismo modo que por lo que concierne a la pesca de bajura el único convenio colectivo provincial/regional que se ha identificado se encuentra en Murcia³⁸ ya que

²⁷ CC Arrastre Lugo/1992. La relación con la sustitución progresiva de la respectiva Ordenanza se apreciaba cuando se recuerda que su ámbito funcional se extendía a las “empresas pesqueras de buques de arrastre al fresco de la provincia de Lugo, sujetos a la Ordenanza de Trabajo para la Pesca Marítima de Buques Arrastreros al Fresco del 31 de julio de 1976”.

²⁸ CC Arrastre Almería/1990 (BOP04/5/1990). Aunque en principio pudiera pensarse que nos encontrábamos ante un convenio local, su artículo 1 se encarga de recordar que “Las disposiciones del presente Convenio colectivo establecen las normas básicas y regulan las condiciones de trabajo en las embarcaciones dedicadas a la pesca marítima en la modalidad de arrastre al fresco, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 31 de julio de 1976 reguladora de la Ordenanza de Trabajo en buques arrastreros al fresco, que tengan su base en el puerto pesquero de la ciudad de Almería o que operen habitualmente en dicho puerto; así como aquellas embarcaciones que, aun no teniendo base en el puerto de Almería, estuviesen de alta como empresa en Almería”.

²⁹ Convenio Colectivo para el Sector de Pesca de Arrastre al Fresco de Bizkaia, BOP (25/06/1998), con revisión salarial del 16 de mayo de 2006.

³⁰ CC Arrastre Guipúzcoa/1991, BOP (5/4/1991).

³¹ Convenio colectivo do sector Pesca de Arrastre en el Gran Sol, BOP (3/10/1997): “El presente Convenio colectivo es de ámbito provincial, y afecta a los titulares de embarcaciones dedicadas a la pesca de arrastre en aguas del Gran Sol, así como a los trabajadores que presten servicios, formando parte de la dotación, en cualquiera de dichas embarcaciones.

³² CC Arrastre Coruña/1992; CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998.

³³ CC Arrastre Granada/1992.

³⁴ CC Arrastre Cantabria/2004.

³⁵ En el capítulo IX. Cláusulas adicionales, 1.ª Condiciones no reguladas “Todo lo no regulado por este Convenio se regirá por las condiciones establecidas en la Ordenanza Laboral para la Pesca Marítima en Buques Arrastreros al Fresco del 31 de julio de 1976 y demás disposiciones de la legislación vigente”.

³⁶ BOP (19/1/1999).

³⁷ Convenio Colectivo Provincial para Buques de Pesca en la Modalidad de Cerco y Otras Artes de Motril –de ahora en adelante CC Cerco Motril/1991–.

³⁸ BORM de (1/4/2002). El art. 2 delimita esta pesca de bajura como el realizado por el conjunto de barcos que se dediquen a la actividad extractivo-pesquera en las aguas marinas, dentro de las aguas jurisdiccionales españolas y su zona económica exclusiva.

caben al menos dudas sobre la vigencia real del convenio de pesca de bajura y arrastre de Alicante³⁹. Por otra parte, y como parece normal, la actividad de la almadraba ha tenido su regulación sectorial en el Convenio Colectivo para la Industria Almadradera de Barbate, Tarifa y todos los centros de trabajo de la Provincia de Cádiz⁴⁰. En relación con el palangre de altura cabe destacar algún acuerdo en la provincia de Granada⁴¹. Y finalmente, y en relación con la pesca de bacalao y especies afines, es de destacar el Convenio colectivo de Parejas Bacaladeras y Buques Bacaladeros de la Provincia de Guipúzcoa⁴², que expresamente señala como el mismo “sustituye a la Ordenanza de Pesca Marítima en Buques Bacaladeros, aprobada por Orden Ministerial de fecha 8 de abril de 1976”.

El puerto como criterio que fomenta la unidad local de negociación colectiva...

Por ahora, lo que nos interesa resaltar es que este alto proceso de atomización del tejido negocial en la pesca se aprecia igualmente por la relativamente alta presencia de convenios sectoriales “locales” cuyo elemento territorial es el concreto puerto desde el que se opera. En algunas ocasiones esta segmentación ha llevado a negociar, dentro del mismo puerto, convenios distintos en función del tipo de actividad de que se trate⁴³. Pero en la mayoría de ocasiones, lo cierto es que se ha optado por una delimitación que aúna puerto con un tipo específico de pesca como sucede en relación con el Cerco⁴⁴ o en relación, nuevamente, con el arrastre al fresco⁴⁵. Este mismo subsector

³⁹ BOP (9/6/1982). Sobre la existencia de otros convenios de conservas y salazones que aquí no hemos incluido en el objeto de estudio puede verse AAVV., *Estructura sectorial de la negociación colectiva en los ámbitos funcionales de las ordenanzas laborales*, CCNCC, Madrid, p. 91.

⁴⁰ BOP 3/7/2006, posteriormente sustituido por Convenio Colectivo para la industria almadradera de Barbate, Tarifa y todos los centros de trabajo de la provincia de Cádiz (BOP 1-8-2008).

⁴¹ CC Palangre Motril/1991.

⁴² BOP (15/6/1999).

⁴³ Este sería el caso de los Convenios Colectivos del Puerto de Águilas, uno para el arrastre al fresco (BORM 30/11/1998), y otro para la pesca de bajura de cerco con luz (BORM 10/3/1998).

⁴⁴ CC Cerco y Jareta Barbate/1993.

⁴⁵ Véase los CC Arrastre Arenys de Mar/2001 –D. O. G. Cataluña (24/05/2001)– Blanes –D.O.G.C. (02/2/1996)–, Llanca –B.O.P. (24/9/1994)– y Puerto de Santa María –B.O.P. (30/7/1990)–.

del arrastre al fresco es el cubierto por el convenio del puerto de Cádiz, aunque como novedad, éste también se aplica a aquellas empresas pesqueras cuyos buques tengan su base en el puerto de Cádiz, sean arrastreros y congelen parte de la pesca, lo que supone, parece, dar prioridad al aspecto locativo sobre el funcional⁴⁶. Y esta misma prioridad es la que se deduce en el caso del Convenio de Pesca marítima Puerto de Sanlúcar de Barrameda en el que al menos expresamente no se delimita el ámbito por un tipo específico de pesca⁴⁷.

...con peculiares cláusulas de adhesión, a veces de distinto significado

En este campo es importante destacar –sobre todo en cuanto constituye otro síntoma más de la fragmentación de estas unidades, y en la medida en la que, además, bien pudiera señalar la presencia de convenios multiempresariales, más que de un auténtico convenio de sector– que la aplicación de algunos de estos Convenios⁴⁸ parece requerir “la ratificación en cada empresa y/o embarcación entre la Dirección de la misma y los representantes legales de los trabajadores de cada tripulación o, en caso de ausencia de éstos” –lo que es más llamativo pero no parece ser exclusivo de este caso⁴⁹–, “por el conjunto de la plantilla, con el fin de que adquiriera la condición de adhesión al Convenio colectivo de trabajo...” sin que exista “posibilidad de variar en ningún aspecto de lo... establecido en perjuicio de los trabajadores” ya que ...“las condiciones pactadas en... Convenio tienen el carácter de derecho necesario e indisponible, y sustituirán a las cláusulas de los contratos que se opongan al mismo”.

Y una peculiar cláusula, también denominada de “adhesión”, pero con un tenor literal diferente al anterior, es posible encontrar en algunos convenios de pesca locales catalanes⁵⁰, seguramente con la

⁴⁶ B.O.P. (17/8/1992).

⁴⁷ BOP (24/7/2006). Artículo 1.º Ámbito funcional.–El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones económicas o sociales y de trabajo, en las embarcaciones de pesca que tengan su base en el Puerto de Sanlúcar de Barrameda, y de las que sin tenerlas operen habitualmente en el mismo.

⁴⁸ Art. 6 de los CC Arrastre Águilas/1998 y CC Bajura de Cerco con Luz Águilas/1998.

⁴⁹ Véase la práctica de pactos individuales en masa que, por ejemplo, se mencionan como práctica también en el Laudo de sustitución de la Ordenanza de pesca de bacalao.

⁵⁰ CC Arrastre Arenys de Mar/2001, cuyo art. 3, titulado Cláusula de adhesión establece que “Las partes legitimadas podrán adherirse de común acuerdo a la

esperanza en este caso —ya que el tenor literal de los mismos es idéntico— de ir fraguando un texto único de carácter autonómico, pues llamativamente sólo es a estos negociadores a los que se invita a realizar la mencionada adhesión. Lo que en cambio llama la atención es que una regulación similar fomentando la adhesión de “todas las personas o entidades con interés legítimo que lo deseen” se realice en un convenio provincial como el de pesca de cerco de Asturias “con el único objetivo de crear costumbre legal —obsérvese— en las costas del Principado de Asturias”⁵¹.

Algunos convenios franja para rederos...

Finalmente, también son de destacar los convenios del puerto de Huelva⁵² o del de Ondarra⁵³ en relación, específicamente, con el colectivo de rederos, como auténticos convenios franja para este colectivo que, en otras ocasiones, si se encuentra incluido en el ámbito personal de convenios de pesca “generales”.

...y unas unidades empresariales que, en su mayoría, proceden todas de un mismo puerto

Ya por último el conjunto de convenios se cierra con los de ámbito de empresa, que tampoco resultan proporcionalmente tan numerosos como en el resto de sectores en donde normalmente más que triplican a los de sector, si bien lo que parece claro es que son especialmente frecuentes en el caso de la Comunidad gallega.

totalidad de este Convenio colectivo, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro. Estará legitimado para promover la adhesión mencionada en el párrafo primero cualquier colectivo de la Comunidad Autónoma de Cataluña que desarrolle la actividad de pesca de arrastre o de otras artes derivadas”. Véase también CC Arrastre Blanes/1996, art. 3 idéntico al anterior, y CC Arrastre Llança/1994, art. 3 idéntico al anterior.

⁵¹ CC Cerco Asturias/1999 (DA 3).

⁵² BOP (04/6/2004). De acuerdo con sus artículos 1 y 2, El mencionado Convenio es de ámbito local y de aplicación a las Empresas de Buques de Pesca, fresca y congelada, radicadas en el Puerto de Huelva. Dicho convenio regula las condiciones laborales mínimas y básicas de todos los trabajadores rederos, fijos y temporales, que en el momento de su entrada en vigor se encuentren al servicio de las mencionadas empresas, tanto si realizan una función técnica, como si prestan solamente su esfuerzo físico o de atención.

⁵³ BOB (13/6/2005).

Además, del propio tenor literal del convenio se deduce en la mayoría de los casos que estamos ante una empresa o, al menos, un ámbito de convenio muy limitado, cuando no reducido a una⁵⁴, dos⁵⁵ o tres⁵⁶ embarcaciones. En cualquier caso, seguramente lo más llamativo de todo este conjunto de convenios de empresas a los que

⁵⁴ Éste sería el caso del Convenio colectivo de la empresa Jopitos, S.L., Buques arrastre al fresco, Caladero nacional Cantábrico-Noroeste – DOG (1/2/2001), y es que como se encarga de recordar el art. 2 del mencionado convenio, dicho “convenio afecta a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, embarcados en el buque Ciudad de Santa Eugenia o cualquier otro que, durante la vigencia del mismo pueda ser adquirido e explotado por la empresa, así como los trabajadores que ingresen en los mismos durante el período de vigencia.”–; del Convenio colectivo da empresa José Antonio Pérez Rodríguez y Otros, C.B. (Buques arrastre ó fresco. Caladoiro nacional do Cantábrico-Noroeste) (Anos 2000-2001) – DOG (5/2/2001): “Este convenio afecta a tódolos traballadores, tanto fixos como eventuais, embarcados no buque Azkárte Hermanos ou calquera outro que, durante a súa vixencia poida ser adquirido e explotado pola empresa, así como ós traballadores que ingresen neles durante o período de vixencia”–; del Convenio de Marina Nalda, S.L. Buques de arrastre ó fresco. Caladoiro nacional Cantábrico Noroeste – DOG (15/11/2000)–; del convenio colectivo da empresa Pescarosa, S.A. (buques de arrastre ó fresco, caladoiro nacional Cantábrico-Noroeste – (DOG 17/11/2000)–; art. 2 Este convenio afecta a tódolos traballadores, tanto fixos como eventuais, embarcados no buque Pescarosa Segundo ou calquera outro que, durante a súa vixencia poida ser adquirido e explotado pola empresa, así como ós traballadores que ingresen neles durante o período de vixencia”–; del Convenio colectivo da empresa Juan Pérez Pérez Buques de arrastre ó fresco, caladoiro nacional Cantábrico-Noroeste –(DOG 18/10/2000); art. 2 “Este convenio afecta a tódolos traballadores, tanto fixos como eventuais, embarcados no buque Julimar ou calquera outro que, durante a súa vixencia poida ser adquirido e explotado pola empresa, así como ós traballadores que ingresen neles durante o período de vixencia”–.

⁵⁵ CC José Lijó/2001 – DOG (3/4/2001) art. 2 “El presente convenio afecta a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, embarcados en los buques Gloria Tomás y Pesquero Lijó o cualquier otro que durante la vigencia del mismo pueda ser adquirido e explotado por la empresa, así como a los trabajadores que ingresen en los mismos durante el período de vigencia”–; Convenio Colectivo da empresa Armadora Parleros, S.L. (buques de arrastre ó fresco, caladoiro nacional Cantábrico-Noroeste – DOG (10/10/2000). Art. 2 “Este convenio afecta a tódolos traballadores, tanto fixos como eventuais, embarcados nos buques Vianto III e María Ángeles ou calquera outro que durante a súa vixencia poida ser adquirido e explotado pola empresa, así como ós traballadores que ingresen neles durante o período de vixencia.”–.

⁵⁶ CC Martínez Pardavila/2001 (art. 2) “El presente convenio afecta a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, embarcados en los buques Marpar, Ficha Segundo, Río Galdiz, o cualquier otro que, durante la vigencia del mismo pueda ser adquirido e explotado por la empresa, así como los trabajadores que ingresen en los mismos durante el período de vigencia–.

antes hemos hecho referencia es que, en realidad, todos ellos –así como también otros de los que no se nos da información precisa sobre el número de buques⁵⁷– tienen como puerto base Ribeira (A Coruña), y son todos, al menos en apariencia, de arrastre, y con un contenido extraordinariamente similar, lo que sin duda es un buen ejemplo de la atomización a la que se encuentra sometido este tejido negocial⁵⁸ Y del grado de concentración de este tipo de convenios de empresa centrados, no ya sólo en Galicia, sino en concreto en las empresas que utilizan el puerto de Ribeira.

Más allá de los antes señalados tan sólo cabría resaltar los Convenios de Pesquería León Marco⁵⁹ –también con base, al menos en apariencia, sólo en el puerto de Vigo–, a cuya unidad de negociación se adhirió en 1997 la empresa Vieira SA⁶⁰.

El resultado, la aplicación al fresco, cerco y congelados (parcialmente) del Acuerdo de Cobertura de Vacíos...

En esta coyuntura no es extraño que el Acuerdo de Cobertura de Vacíos recogiera entre los sectores incluidos en su Anexo I, y, por tanto, que éste fuera aplicable durante su periodo de vigencia a la Industria de pesca de cerco y otras artes, la pesca en buques arrastres al fresco y la pesca marítima en buques congeladores (excepto congeladores de marisco). Sin embargo, transcurridos cinco años, y dejando a un lado, la adhesión también nacional del sector de pesca y Acuicultura al III Acuerdo Nacional de Formación Continua⁶¹ seguían existiendo los mismos vacíos, quizás menos pronunciados, como hemos visto, en el sector de arrastre al fresco.

...y la existencia de dos laudos arbitrales de sustitución de las ordenanzas de buques congeladores y bacaladeros...

Consecuencia de ello, y en el marco que proporcionaba la regulación legal, se han dictado dos laudos arbitrales. El primero, en 2001⁶² en relación con la sustitución de la ordenanza de buques congeladores, asume los resultados parciales de una previa y compleja negociación desa-

⁵⁷ Vid. CC Punta de Cabío/2006 (BOP 16/10/2006) o Convenio Colectivo Vidiña/2006 (BOP 16/10/2006)–.

⁵⁸ Véanse los respetivos art. 1 de cada uno de los convenios antes mencionados, cuyas fechas de aprobación, por cierto, no difieren en demasía.

⁵⁹ DOG (10/10/2000).

⁶⁰ DOG (2/6/1997).

⁶¹ BOE 25/5/2001.

⁶² De 27 de noviembre de 2001, BOE (22/1/2002).

rollada a nivel autonómico gallego que se inició el 28 de abril de 1997. Ahora bien, como el propio Laudo expone, el limitado carácter del mismo⁶³ y el hecho de que las divergencias esenciales en el previo y fallido proceso de negociación fueran básicamente económicas –centrándose fundamentalmente en el montante del salario garantizado y el establecimiento de un porcentaje de capturas– hace que el “Laudo sólo constituya un modesto paso adelante en esta larga negociación cuya conclusión definitiva, especialmente en la fijación concreta de la cuantía de los diversos conceptos económicos, sólo corresponde a la propias partes a través de un acuerdo directo o mediante el sometimiento a un arbitraje voluntario”. No tenemos noticias de dicho acuerdo arbitral ni, por consiguiente, de un laudo arbitral posterior sobre estos temas económicos.

El segundo laudo, de 2002, fue dictado en el proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza de Trabajo para la pesca marítima en buques bacaladeros⁶⁴. En este caso, es obvio que el vacío –discutido por parte empresarial– se centraba en los ocho buques de la provincia de Vigo –ya que Guipúzcoa contaba ya, como hemos visto, con un convenio propio– excluyendo, eso sí, la empresa Pesquería León Marco que, como también hemos señalado, disponía de convenio propio. Es cierto que en las pocas empresas restantes –y una vez desestimado el proceso de extensión solicitado a nivel autonómico gallego– existían eran unos autodenominados «Pactos de empresa» para los diferentes buques de ambas compañías, que venían a reproducir en su integridad el mismo Convenio de empresa León Marco. Pero como remarca el laudo, examinando el contenido de estos «Pactos» “cabe concluir que no se trata. ... de normas de carácter colectivo ni nos hallamos ante un caso de adhesión conforme al artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, pareciendo más bien dichos documentos lo que la jurisprudencia ha denominado «contratación individual en masa». “Estos textos no participaban, en consecuencia –prosigue el laudo– de la naturaleza del instrumento jurídico a los que el legislador encomendó la sustitución de los eventuales vacíos provocados por

⁶³ Y es que como es bien sabido, “la jurisprudencia administrativa de la CC-NCC, que tiene su origen en el Acuerdo del Pleno de 15 de enero de 1996, ha venido estableciendo que la materia sometida a este tipo de arbitraje obligatorio debe recaer, de manera exclusiva, sobre las siguientes materias: Clasificación profesional, promoción profesional de los trabajadores en su vertiente puramente profesional (ascensos) y económica (retribución de la antigüedad). Estructura salarial y régimen disciplinario (faltas y sanciones) ... Cualquier disposición ajena a estas materias tendría un carácter extemporáneo y supondría una extralimitación del mandato recibido que viciaría todo el procedimiento.

⁶⁴ De 30 de mayo BOE (16/7/2002).

la derogación de las Ordenanzas, que deben ser de carácter colectivo (Convenios Colectivos o Laudos), por lo que existe, con toda evidencia, un vacío de cobertura respecto de las condiciones laborales en las dos empresas antes citadas”. De ahí la decisión final de proceder a un laudo que, no obstante, tenía en aquel momento un limitado campo de aplicación material –dos o tres empresas de Vigo–, con independencia, claro está, de su carácter general y nacional para posibles nuevas empresas que se dedicaran a su actividad y que se incluyeran en el ámbito funcional tal como quedó delimitado en el art. 2 de este Laudo.

El resultado un entramado complejo, fragmentado, con posibles vacíos y con instrumentos en muchas ocasiones bastante antiguos

El resultado de todo este proceso es, por tanto, complejo, fragmentado y desarticulado, con convenios que, además, en muchas ocasiones presentan una amplia o amplísima antigüedad, lo que induce a dudar de su efectividad real. Y todo ello con la sensación –deducida, por ejemplo, de algunas de las prácticas antes reseñadas– de que buena parte de esta regulación o fijación de condiciones de trabajo podría moverse o actualizarse mediante instrumentos carentes de la forma y de las formalidades requeridas para los convenios colectivos estatutarios.

2.1.2. Reglas de concurrencia y articulación

Se establece en la mayoría de los casos como normativa “básica” o de mínimos, con las Ordenanzas a veces como derecho supletorio en un sector que otorga un alto valor a los usos y costumbres

Quisiéramos resaltar, la presencia muy escasa de reglas sobre concurrencia⁶⁵, seguramente debida a la antigüedad de muchos de estos textos, pertenecientes a una fase de nuestra negociación colectiva previa a la reforma de 1997 y que se ha llegado a denominar gráficamente como “autista”. Y, en segundo lugar, la casi constante regla de estilo consistente en tildar la regulación contenida en estos convenios como norma mínima, posible objeto de mejora a nivel, se supone, individual o, quizás, plural⁶⁶.

⁶⁵ Una excepción, por ejemplo, en el art. 6 CC Arrastre Almería/1990. “El presente Convenio obliga por todo el tiempo de su duración, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados.”

⁶⁶ El caso quizás más claro, el art.3 del CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 de acuerdo con el cual “Al tratarse el presente de un Convenio colectivo de mínimos,

Finalmente, también es destacable la relativamente alta frecuencia con la que muchos de estos convenios aún llaman a las ordenanzas y reglamentaciones como derecho supletorio⁶⁷ —cuando no se remiten directamente a estas para la regulación de algunos aspectos— o se mencionan expresamente unos usos y costumbres que en este sector parecen tener un peso ciertamente importante⁶⁸.

podrá llegarse en las empresas a acuerdos que recojan aspectos particulares de la explotación pesquera” Por mencionar sólo otros casos, este tipo de llamadas aparecen incluso en los dos convenios estatales. Así el art.1 del CC Congeladora Banco Sahariano/1997 establecía —en el artículo dedicado al ámbito funcional— que “El presente Convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las embarcaciones, cualquiera que sea su clase”. Y una expresión muy similar cabe encontrar en el mismo art.1 —nuevamente en sede de ámbito funcional— del CC Congeladora Marisco/1996, “el presente Convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las embarcaciones, cualquiera que sea su clase...”. Por otra parte, de “normas básicas” habla el art. 1 del CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 o el art. 1 del CC Arrastre Puerto de Santa María/1990; de condiciones mínimas habla el art. 28 del CC Arrastre Cádiz/1992, etc.

⁶⁷ CC Arrastre Cantabria/2004, Capítulo IX. Cláusulas adicionales 1.ª Condiciones no reguladas, previamente citada; art. 42 del CC Arrastre Guipúzcoa/1991, “Condiciones no reguladas.— Todo lo regulado por este Convenio se regirá por las condiciones establecidas en la Ordenanza Laboral para la Pesca Marítima en Buques de Arrastre al Fresco y demás legislación vigente”; art. 28 CC Arrastre Cádiz/1992, “en todas las cuestiones no reguladas expresamente en este Convenio colectivo, se aplicará la normativa legal y reglamentación vigente”; art. 6 CC Arrastre Lugo/1992 “En lo que no está expresamente previsto en el Convenio se estará a lo que dispone la Ordenanza de Trabajo de la Pesca de Arrastre, el Estatuto de los Trabajadores y Legislación vigente en materia pesquera”; CC Arrastre Llança/1994 (art. 8) Tot el no disposat expressament en aquest Conveni, es regirà per l'establert en l'Ordenança de Treball per la Pesca Marítima en vaixells d'arrossegament al fresc, a'provada per O.M. el 31 de juliol de 1976 per la que s'aprova la Reglamentació Nacional de Treball per la Pesca Marítima en vaixells d'arrossegament al fresc”. No obstante, obsérvese la voluntad negociadora en caso de derogación de la misma: “Les parts firmants d'aquest Conveni es comprometen a que en el cas de que durant la vigència del mateix, l'autoritat administrativa derogui l'Ordenança Laboral, aplicable a aquest sector, es procedirà a obrir una mesa de negociació que permeti introduir en aquest Conveni aquelles peculiaritats de l'Ordenança que entenguin necessàries pel desenvolupament de l'activitat productiva i laboral.”; CC Arrastre Puerto de Santa María/1990(art. 32); CC Arrastre Almería/1990 (art. 39); CC Arrastre Vizcaya/1998 (DA 3); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 8); CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 7): “En los que no esté expresamente previsto en el convenio, se estará al texto que establecía la ordenanza laboral de pesca de arrastre al fresco, de fecha 31-7-1976, que continuará en vigor en tanto no haya otro que lo sustituya a nivel de Galicia o del Estado, así como al Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente en materia pesquera”.

⁶⁸ Por mencionar sólo dos ejemplos véanse el CC Bajura Murcia/2002 (art. 7): “Todo lo no dispuesto expresamente en este convenio, se regirá por lo estableci-

2.1.3. Cláusulas de configuración funcional, personal y temporal

La delimitación funcional sigue estando fuertemente influida por las antiguas Reglamentaciones...

La delimitación funcional de los convenios del sector de la pesca extractiva está, en la mayoría de los casos, fuertemente influida por la asumida en las diferentes reglamentaciones y ordenanzas que regularon el sector, y sus distintos subsectores, durante el periodo franquista.

De hecho, la mayor parte de estos convenios sectoriales provinciales y locales se limitan a utilizar las denominaciones propias de aquellas ordenanzas –arrastre al fresco, cerco... etc.– para delimitar su ámbito funcional⁶⁹ sin proceder en concreto a una definición del mismo, ya que ésta se supone implícitamente –o explícitamente extraída mediante remisión– de la propia Reglamentación u Ordenanza⁷⁰ que, en ocasiones, es señalada expresamente como objeto de sustitución⁷¹ o –como ya hemos visto– derecho supletorio.

do en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y los usos y costumbres tradicionales en la pesca de bajura”, o la DA 2 del CC Arrastre Lugo/1992: “En consecuencia de la buena fe de la negociación de este Convenio para el año 1992/1993 ambas partes hacen constar expresamente que los pactos en el mismo lo han sido teniendo en cuenta los usos, costumbres y organización del trabajador que hasta la fecha se vienen aplicando en el sector”.

⁶⁹ Por mencionar algunos ejemplos CC Arrastre Almería/1990, art. 1 “Las disposiciones del presente Convenio colectivo establecen las normas básicas y regulan las condiciones de trabajo en las embarcaciones dedicadas a la pesca marítima en la modalidad de arrastre al fresco, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 31 de julio de 1976 reguladora de la Ordenanza de Trabajo en buques arrastreros al fresco”; art. 1 CC Arrastre Puerto de Santa María/1990, “El presente Convenio colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo en las embarcaciones de pesca que tengan su base en el Puerto de Santa María, que se dediquen a la pesca de arrastre comprendida en el ámbito de las Ordenanzas de Trabajo para dicha actividad, aprobada por la Orden de 31 de julio de 1976”.

⁷⁰ Quizás el ejemplo más claro en el CC Arrastre Lugo/1992 (art. 1). “La plataforma es de aplicación a todas las empresas pesqueras de buques de arrastre al fresco de la provincia de Lugo, sujetos a la Ordenanza de Trabajo para la Pesca Marítima de Buques Arrastreros al Fresco del 31 de julio de 1976”.

⁷¹ Por ejemplo, en relación con el sistema retributivo en el art. 25 del CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997. De forma más amplia y expresa, CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999, art. 2....”Este Convenio sustituye a la Ordenanza de Pesca Marítima en Buques Bacaladeros, aprobada por Orden Ministerial de fecha 8 de abril

Sólo excepcionalmente, y, por ejemplo, en actividades sin una Reglamentación u Ordenanza específica, como la pesca de bajura, se concreta expresamente el sentido del ámbito funcional utilizado⁷². Y del mismo modo, algún convenio colectivo específico –como el de Parejas bacaladeras y buques bacaladeros de Guipúzcoa de 1999– se remite a otra norma concreta como la Orden Ministerial de 8 de junio de 1981⁷³, tras señalar, eso sí que dicho convenio “sustituye a la Ordenanza de Pesca Marítima en Buques Bacaladeros, aprobada por Orden Ministerial de fecha 8 de abril de 1976”; una remisión en definitiva a un censo o listado administrativo que también aparece en algún otro convenio⁷⁴

Por lo demás, y como es evidente, tanto los convenios de rederos como los dos nacionales de pesca concretan sin mayores novedades su ámbito funcional, del mismo modo que, como también hemos señalado, en algún caso⁷⁵, el criterio funcional cede ante el locativo siendo lo fundamental el puerto y no el concreto tipo de pesca desarrollado.

En la delimitación del ámbito personal no existe una corriente clara en cuestiones como la inclusión o no de los altos directivo o del personal de tierra...

Por lo que se refiere a su ámbito personal, no existe unanimidad ni un criterio uniforme y sostenido en relación, por ejemplo, con la

de 1976”. En un sentido similar CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 5): “O presente convenio colectivo substitúe, na súa integridade, a Ordenanza de pesca marítima en buques bacallaeiros, que foi aprobada por O.M. do 8 de abril de 1986 (sic)”.

⁷² Este sería el caso del CC Bajura Murcia/2002 (art.2) que define la pesca de bajura como: “el conjunto de barcos que se dediquen a la actividad extractivo-pesquera en las aguas marinas, dentro de las aguas jurisdiccionales españolas y su zona económica exclusiva”.

⁷³ BOE (1/7/1981) de ordenación de la actividad de la flota pesquera. Su actualización del censo de la flota bacaladera en la Resolución de 26 de marzo de 2008, BOE (9/4/2008).

⁷⁴ Art. 2 del CC Cerco Asturias/1999 “El ámbito del presente Convenio afecta a todas las empresas que exploten embarcaciones incluidas en el censo oficial del Cerco”.

⁷⁵ Señaladamente en el CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006: Artículo 1.º Ámbito funcional.–El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones económicas o sociales y de trabajo, en las embarcaciones de pesca que tengan su base en el Puerto de Sanlúcar de Barrameda, y de las que sin tenerlas operen habitualmente en el mismo.

presencia o no de las típicas exclusiones ya sea del personal no laboral o del de alta dirección. Y ello porque si bien en algunos casos estas exclusiones, con mejor o peor técnica, sí existen⁷⁶, en otros muchos nada se dice al respecto configurando un ámbito personal omnicomprendido⁷⁷.

Además, y en segundo lugar, tampoco parece existir una regla común en relación con la inclusión o no del personal de tierra. Y ello porque si bien en algunos, los menos, de estos Convenios no se excluye a estos últimos trabajadores y se regula –a veces de forma casi totalmente separada⁷⁸– tanto a los empleados embarcados como a aquellos otros que desarrollen su actividad en tierra⁷⁹, en la mayoría se habla sólo del personal embarcado, sin hacer mención –al menos al delimitar este ámbito personal⁸⁰– al posible personal de estas em-

⁷⁶ Ambas exclusiones, por ejemplo, en el art. 2 del CC Arrastre Almería/1990 “No será de aplicación al personal excluido de relación laboral ni al que esté sujeto a relación laboral de carácter especial en virtud de lo establecido en las disposiciones legales de carácter general”. La referida a alta dirección –aunque se regula, por ejemplo, la relación del patrón de pesca–, en el art. 2 del CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997. En este mismo sentido, aunque con una redacción confusa el art. 3 del CC Almadraza Cádiz/2008 “En cuanto a los trabajadores de Alta Dirección, se estará a lo dispuesto en los arts. 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Adicional Segunda de la indicada Ley, así como al Real Decreto 1.382/85, de 1 de agosto, que regula estas relaciones laborales especiales”. De manera más matizada el 3 CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999. “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 1382/1985, salvo en lo previsto en el presente Convenio colectivo”.

⁷⁷ Por mencionar tan sólo un ejemplo, véase el art. 2 del CC Arrastre Cantabria/2004, “...afecta a la totalidad de los trabajadores y empresas dedicadas a la pesca marítima de arrastre al fresco en Cantabria.”; art.1 del CC Arrastre Guipúzcoa/1991 –obsérvese que éste (art. 34) regula incluso la indemnización por extinción de los “cargos de confianza”–; art. 2 CC Punta de Cabío/2006; el art. 2 CC Marina Nalda/2000; CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 3).

⁷⁸ Este sería el caso, por mencionar uno, del CC Arrastre Guipúzcoa/1991, que tiene una parte dedicada al personal embarcado –art. 3 al 23–, otra para el personal de tierra –art. 24 al 33–, y, finalmente, otra para todo el personal –art. 34 y siguientes–.

⁷⁹ Véase, por ejemplo, el art. 2 del CC Arrastre Cantabria/2004, si bien el hecho de que en el art. 9 y ss. se refiere específicamente al colectivo de embarcados y el tenor literal del art. 25, parece presuponer su aplicación tanto a uno como a otro colectivo. Más claro es el art. 3 del CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999: “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”.

⁸⁰ Ejemplo de esta práctica sería el art. 2 del CC Arrastre Lugo/1992, “quedan afectos a la actual plataforma todos los trabajadores embarcados”; o el art. 1 del

presas en tierra –si este existe, claro está–. Y todo ello por no hablar de aquellos otros que no dan una pauta clara en esta cuestión⁸¹.

Finalmente, y en relación con este ámbito personal, llama también la atención, por un lado, la frecuencia con la que expresamente se incluyen los trabajadores temporales y los que pudieran ser objeto de contratación durante la vigencia del convenio⁸², precisión legal-

CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997: “así como a los trabajadores que presten servicios, formando parte de la dotación, en cualquiera de dichas embarcaciones”. En este mismo sentido, CC Arrastre Blanes/1996, “art. 2.– El presente Convenio colectivo... afecta a los titulares de embarcaciones dedicadas a la pesca de arrastre al fresco afectas al puerto de Blanes, así como a los trabajadores que presten servicios, formando parte de la dotación, en cualquiera de dichas embarcaciones”; art. 2 del CC Jopitos/2001” El presente convenio afecta a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, embarcados en el buque...”; art. 2 CC José Antonio Pérez/2001, “Este convenio afecta a tódo los traballadores, tanto fixos como eventuais, embarcados no buque Azkárate Hermanos...”. Esta misma delimitación, centrada sólo en la tripulación puede observarse –por mencionar nuevamente tan sólo algunos ejemplos–, en el los art. 2 del Congeladora Banco Sahariano/1997 y del CC Congeladora Marisco/1996; CC Bajura Murcia/2002 (art. 2); en el art. 2 del CC José Lijo/2001; o en el art. 2 del CC Pecarosa/2000; CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 3); CC Punta de Cabío/2006 (art. 2).

⁸¹ Este sería el caso, por ejemplo del CC Arrastre Águilas/1998. Y ello por que si bien en el art.1 se establece que “El presente Convenio colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre los trabajadores empleados en las embarcaciones con base en el Puerto de Águilas dedicadas a la actividad de arrastre y las empresas en las que prestan sus servicios”, en el art. 2, específicamente dedicado al ámbito, éste parece ser más amplio al considerar que “el presente Convenio colectivo afecta a todas las empresas y trabajadores con base en el Puerto de Águilas dedicadas a la actividad de pesca de arrastre”. Una duda similar en los idénticos art. 1 y 2 del CC Pesca Bajura Águilas/1998, si bien en este caso cabe dudar de la existencia de personal asalariado de estas empresas que no esté embarcado.

⁸² Por mencionar algunos ejemplos ejemplo, véase el art. 2.º Ámbito personal del CC Congeladora de Marisco/1996 de acuerdo con el cual, “el presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores fijos y temporales que, en el momento de la entrada en vigor de éste, presten sus servicios formando parte de la tripulación de cualquiera de las embarcaciones dedicadas a la pesca marítima del marisco, así como a los trabajadores que ingresen en el mismo durante el período de vigencia”. Una redacción similar en el art. 2 del CC Congeladora Banco Sahariano/1997: “el presente Convenio colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores fijos y temporales que, en el momento de la entrada en vigor de éste, presten sus servicios formando parte de la tripulación de cualquiera de las embarcaciones encuadradas en el colectivo representado por la OPP 43 ANACEF, así como a los trabajadores que ingresen en el mismo durante el período de vigencia”. Entre los convenios de empresa véase, por ejemplo, los art. 1 y 2 del CC Jopitos/2001 “El presente convenio

mente inútil pero que seguramente busca destacar esa misma inclusión; y del otro la presencia de algunas cláusulas en las que se señala la común preocupación de ambas partes signatarias por “la afluencia creciente de buques pesqueros abanderados en países extranjeros que vienen operando en esta provincia y sin que exista constancia de que todos cumplan las obligaciones laborales y de Seguridad Social de sus respectivos países de origen o de cualquier otro...., por cuanto dicha situación supondría un trato desigual para las demás empresas pesqueras de esta provincia”⁸³.

Una vigencia temporal diferente en función del concreto ámbito funcional del acuerdo...

Por último, y en lo relativo a la duración de los mismos, ésta varía en función del ámbito funcional. Así, por ejemplo, en el caso de los convenios de ámbito estatal, esta duración es bastante amplia, variando entre tres⁸⁴ y cuatro⁸⁵ años. Por el contrario, en los convenios provinciales y sobre todo en los de empresa son bastantes más frecuentes las duraciones escasas como, por ejemplo, las de un año⁸⁶ o dos⁸⁷, si bien también es posible encontrar, sobre todo en los convenios más recientes, una duración más prolongada, por ejemplo, de

afecta a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, embarcados en el buque Ciudad de Santa Eugenia o cualquier otro que, durante la vigencia del mismo pueda ser adquirido e explotado por la empresa, así como los trabajadores que ingresen en los mismos durante el período de vigencia”. Entre los de sector provinciales, art. 1 del CC Cerco Asturias/1999. Por lo de empresa véanse el art. 2 CC Punta Cabío/2006, el art. 2 del CC Pecarosa/2000 o el art. 2 CC Marina Nalda/2000.

⁸³ CC Arrastre Lugo/1992 (DA 3).

⁸⁴ CC Congeladora de Marisco/1996.

⁸⁵ CC Congeladora Banco Sahariano/1997. Art. 4.º Ámbito temporal.—El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir de la fecha 8 de mayo de 1997, con independencia de cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de julio de 2001.

⁸⁶ CC Almadraza Cádiz/2008 (art. 4); art. 3 del CC Arrastre Almería/1990 —si bien con menor duración aún en sus efectos económicos—; art. 3 del CC José Lijo/2001; art. 3 art. 2 del CC de la empresa Pecarosa/2000 —aunque si estamos realmente a su texto el convenio habría tenido una duración ridícula, desde el día de su publicación el 17 de noviembre de 2000, hasta el 31-12-2000—. Con observaciones similares al anterior véase el art. 3 del CC Marina Nalda/2000.

⁸⁷ Art. 3 del CC Cerco Asturias/1999; art. 4; art. 2 CC Arrastre Guipúzcoa/1991; art. 3 del CC Bajura Murcia/200. Dos años con algunos meses en el art. 2 CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997; CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 5) y en el art. 4 CC Arrastre Blanes/1996.

tres⁸⁸, cuatro⁸⁹ o incluso cinco años⁹⁰. Evidentemente esta tendencia a la anualidad seguramente esta conectada con la comentada antigüedad de muchos de estos textos, y ello porque, como es bien sabido, este tipo de duración fue la típica o mayoritaria de los primeros años de nuestro sistema democrático de relaciones laborales.

...y una mayor uniformidad en relación con la denuncia y sus efectos sobre el convenio...

En cambio, bastante más uniformidad cabe encontrar en relación con la denuncia. Son bastante frecuentes –como es lógico en un contenido necesario del propio convenio– las reglas sobre la forma y el preaviso de esta denuncia⁹¹, siendo bastantes más escasos los supuestos de denuncia automática⁹², así como la regulación expresa de los efectos de su ausencia en relación con la prórroga del convenio. En general, la mayoría de los convenios del sector abordan estas cuestiones con contenidos no muy distintos a los establecidos en el ET, pero en los que quizás se detecte un cierto deseo de mantener en estos casos la fuerza vinculante de la norma⁹³, lo que, por cierto, re-

⁸⁸ Art. 3 CC Punta de Cabío/2006.

⁸⁹ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 3).

⁹⁰ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 3).

⁹¹ Art. 3 del CC Arrastre Cantabria/2004: “La revisión del Convenio podrá solicitarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con tres meses de antelación a su vencimiento. La parte que formule la denuncia habrá de entregar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada”; art. 2 CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997; art. 4 CC Arrastre Blanes/1996; art. 3 CC Bajura Murcia/2002; art. 3 del CC José Lijo/2001; art. 3 CC Punta de Cabío/2006; art. 3 del CC Pecarosa/2000.

⁹² Lo que ocurre, por ejemplo, en los CC provinciales de Guipúzcoa de bacaladeros y de arrastre antes mencionados.

⁹³ Seguramente el ejemplo más claro es el art. 3 del CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 que prevé expresamente como “En el caso de que no mediara denuncia por ninguna de las partes, se revisarán todos los conceptos económicos y salariales en lo que haya subido el IPC de los 12 últimos meses anteriores a la terminación de cualquiera de sus vigencias, por año sucesivo. En esta misma línea, art. 3 del Pecarosa/2000 “Ó remate da vixencia temporal deste convenio e mentres non se substitúa por un novo, quedará vixente o seu contido normativo”. Sobre tema véanse igualmente, y por mencionar sólo algunos ejemplos, el art. 2 CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997; el art. 4, CC Arrastre Blanes/1996; art. 3 CC Bajura Murcia/2002; art. 3 del CC José Lijo/2001. Es cierto que en algún caso el tenor literal del precepto no es muy acertado generando dudas. Este sería el caso, quizás, del art. 3 del CC Arrastre Cantabria/2004 de acuerdo con el cual “El presente con-

sulta lógico si comprobamos la existencia de convenios ciertamente antiguos pero que, aún hoy, siguen estando teóricamente vigentes gracias a las reglas de ultractividad y, sobre todo, de prórroga.

Y de hecho, con esta misma finalidad, no faltan convenios que fomentan el inmediato inicio de la actividad negociadora, conectándola normalmente con la mera presentación o el advenimiento de la denuncia cuando ésta es automática⁹⁴.

2.2. ACUICULTURA

2.2.1. Estructura del tejido negocial

Mucho más articulada ordenada y lógica se presenta la estructura del subsector de la acuicultura, en especial, de la acuicultura marina, para la que, como ya hemos señalado, no existió una ordenanza específica y propia durante el anterior régimen político.

Un Acuerdo Colectivo Marco Nacional con reglas de reserva de materias...

En la actualidad, esta estructura parte de la presencia de un Acuerdo Colectivo Marco para la Acuicultura Marina Nacional⁹⁵ que, expresamente se declara “con eficacia general y naturaleza de convenio marco, regulando materias concretas, tal y como prevén los números 2 y 3 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de de regular la estructura negocial y establecer las reglas que resuelvan los conflictos de concurrencia, que puedan darse en

venio tendrá una vigencia de 4 años, prorrogable por acuerdo entre las partes.” Pero no debe olvidarse que el mismo artículo poco más tarde aclara que “Si no existiera denuncia, el Convenio se prorrogará tácitamente al término de su vigencia, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya”.

⁹⁴ Art. 3 del CC Arrastre Cantabria/2004: “La parte que formule la denuncia habrá de entregar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada”; art. 2 CC Arrastre Guipúzcoa/1991 “El presente Convenio quedará denunciado automáticamente el día 1 de diciembre de 1992, iniciándose en esa fecha las negociaciones para el establecimiento del siguiente Convenio”; art. 4 del CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 “Quedará automáticamente denunciado el 30 de noviembre del año 2000, iniciándose en esa fecha la negociación del próximo Convenio”.

⁹⁵ CC Acuicultura Estatal/2007 (BOE 24/1/2007).

los ámbitos inferiores o entre las distintas unidades de negociación y los criterios de reserva con relación a las distintas materias que se enuncian”.

Sin entrar aquí en los efectos que sobre este tipo de reglas tuvo la reforma legal de las normas sobre concurrencia y estructura de la negociación colectiva en 1994⁹⁶, lo cierto es que el mencionado convenio considera como “materias propias y exclusivas del ámbito estatal para el sector y, en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación” –de lo que parece presumirse una prevalencia de su regulación en caso de conflicto, salvo, volvemos a repetir, que entra en juego el segundo párrafo del art. 84 ET–, las siguientes: “Organización del trabajo, ingresos, ceses y clasificación del personal. Jornada, horario y descansos. Disposiciones económicas. Seguridad y salud laboral. Ayudas sociales y complementarias. Régimen disciplinario”.

...al que se unen dos convenios sectoriales y autonómicos, y varios de empresa, sin que se tenga constancia de los tradicionales convenios provinciales sectoriales

Junto a este convenio estatal-marco, existen, al menos, dos convenios colectivos de ámbito sectorial y autonómico, uno en Cataluña⁹⁷ y otro en Andalucía⁹⁸, lo que contrasta con la ausencia de convenios provinciales –tradicionalmente los más importantes en el conjunto de nuestro sistema–, seguramente por la ausencia de una tradición histórica de este tipo de unidad en un sector ciertamente moderno de actividad económica.

Finalmente, existe un relativamente amplio número de convenios de empresas como, por mencionar algunos, los de Alevines y Doradas (ADSA)⁹⁹, Culmarex¹⁰⁰, Doradas y Lubinas de Crianza (DYLCAN)¹⁰¹, Martesanal¹⁰², Stolt Sea Farm, S.A.¹⁰³, Promotora Industrial Sadense,

⁹⁶ Sobre estos efectos resultan de interés las SSTs 10 de julio de 2007 (Rec. Cas. 27/2006) y 5 de marzo de 2008 (Rec. Cas. 23/2007).

⁹⁷ CC Acuicultura Cataluña/2004 (DOGC 24/1/2004).

⁹⁸ CC Acuicultura Andalucía/2006 (BOJA 4/4/2006).

⁹⁹ BOP 25/2/2005.

¹⁰⁰ BORM 7/7/2007.

¹⁰¹ BOP 11/2/2005.

¹⁰² DOG 26/1/2001.

¹⁰³ DOG 11/11/2004.

S.A.¹⁰⁴. En algunos casos –por ejemplo, el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Río Oja, S.A., para sus centros de trabajo de Bobadilla y Castañares de Rioja (La Rioja) para los años 2005 y 2006– se especificaban nominalmente los centros de trabajo a los que era de aplicación el convenio¹⁰⁵. Obsérvese, no obstante, que por razones obvias, este convenio no se ve afectado por el convenio nacional, al tratarse de acuicultura continental y no marítima.

Y, ya para concluir, debe destacarse por lo llamativo, la regulación de algunos de estos convenios se empresa de acuerdo con la cual “en el supuesto de concurrencia de normas legales igualmente aplicables a las relaciones de trabajo reguladas en este Convenio Colectivo, salvo pacto en contrario prevalecerá para su aplicación el principio de la norma única más favorable en su conjunto en cómputo anual”. Obsérvese que, al menos literalmente, la norma convencional tan sólo se refiere a la concurrencia de normas legales¹⁰⁶.

2.2.2. Cláusulas de configuración funcional, personal y temporal

Una delimitación mediante una remisión legal quizás en exceso exuberante...

La delimitación funcional en los convenios de sector se realiza básicamente mediante una remisión legal.

En el caso del art. 4 del Acuerdo Marco Nacional¹⁰⁷ –al que sigue literalmente el art. 2 del Convenio Colectivo para la Comunidad de Andalucía¹⁰⁸– esta remisión es ciertamente amplia y generosa, al abarcar a todas las empresas cuya actividad esté incluida y le sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos¹⁰⁹, la Ley de Protección, utilización y policía de costas¹¹⁰, el Reglamento General para

¹⁰⁴ DOG 19/5/2003.

¹⁰⁵ Véase también CC Culmarex/2007 (art.1). El CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 2) restringe su aplicación al personal que preste sus servicios en el centro de trabajo de la provincia de A Coruña. Esta misma limitación territorial en el CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 1).

¹⁰⁶ CC Adsa/2005 (art. 4).

¹⁰⁷ BOE 24/1/2007.

¹⁰⁸ BOJA 4/4/2006.

¹⁰⁹ Ley 23/1984, del 25 de junio BOE 27/6/1984.

¹¹⁰ 22/1988 de 28 julio” BOE 29/7/1988.

desarrollo y ejecución de la anterior Ley¹¹¹ y el Reglamento para la explotación de vivero de cultivo en la zona marítima¹¹²—, “en las que se califican esta actividad de sector primario, y sujeta por ello a la inscripción en la Seguridad Social, al Régimen Especial del Mar dentro del grupo 1”.

Dejando a un lado las múltiples dudas técnicas que un precepto de este estilo suscita, parece evidente que el criterio fundamental a la hora de su interpretación, será recordar, en primer lugar, que el art. 1 de la Ley 23/1984 abarca los cultivos marinos —esto es, “la realización de las acciones y labores apropiadas para la reproducción o crecimiento de alguna o varias especies de la fauna y flora marinas o asociadas a ellas”— en el territorio nacional, zona marítimo-terrestre, rías, estuarios, lagunas y albuferas en comunicación permanente o temporal con el mar, mar territorial, y zona económica exclusiva, tanto en bienes de dominio público como de propiedad privada”. Y que en su artículo 2, esta misma Ley define el establecimiento de cultivos marinos como “cualquier artefacto flotante, fijo o de fondo, las extensiones de agua de mar o salobre y sus fondos, sumergidos e intermareables, acotadas o cerradas parcial o totalmente por accidentes naturales o procedimiento artificial, así como las instalaciones en tierra firme cuyo fin sean los cultivos marinos o su estudio, investigación o experimentación”¹¹³. Se trata por tanto de una definición ciertamente amplia y omnicompreensiva que, obviamente, sólo dejaría fuera de su ámbito a la acuicultura de aguas continentales, no marítimas.

¹¹¹ “R.D. 1.471/89 del 1 de diciembre” BOE 12/12/1989.

¹¹² Aprobado por el Decreto 2559/1961, del 30 de noviembre.

¹¹³ Además, se aclara que “dentro de tal concepto se definen los siguientes, a efectos de unificación de denominación, sin carácter de exclusividad:

a) Banco cultivado, como: “La zona marítimo-terrestre o los fondos de los espacios marítimos contemplados en el artículo uno sometidos a recolección regulada y a cultivo extensivo en fondo de moluscos o especies vegetales que por tal actividad pierde su característica de yacimiento espontáneo”.

b) Parque de cultivo como: “Parcela de zona marítimo-terrestre de los fondos de los espacios marítimos contemplados en el artículo 1.º o salobre, dedicada al cultivo intensivo en fondo de mariscos o especies vegetales o de otras especies sésiles o muy ligadas al mismo”.

c) Vivero como: “Artefacto flotante, a medias aguas o de fondo, o armazón fijo al fondo, en que se efectúa cultivo de cualquier especie marina por medio de cuerdas, cajas o similares sujetas a dicho artefacto.

d) Jaula: “Artefacto flotante, a medias aguas o de fondo, en el que, por medio de red, rejilla, barras o sistema de cualquier clase, se retienen especies de la fauna marina para su cultivo”.

Por el contrario, y seguramente con mejor criterio, el art. 2 del convenio sectorial Catalán se remite de forma más simple y clara a las “actividades de cultivo de peces de acuicultura marina, de acuerdo con la Ley 23/1984, de 25 de junio Reguladora de los Cultivos Marinos y con el resto de la normativa aplicable”.

...y pocas novedades en relación con su ámbito persona y temporal, si bien en este último se aprecia una mayor tendencia a una duración plurianual de los convenios

En relación con su ámbito personal, poco cabe resaltar, salvo, nuevamente, la inútil mención que a veces se realiza sobre la inclusión en su campo de aplicación de los trabajadores temporales y de los que en un futuro ingresen en plantilla¹¹⁴, y la exclusión –no siempre presente¹¹⁵– de los altos directivos¹¹⁶.

En cuanto a su ámbito temporal, predominan las duraciones plurianuales, que van desde los dos¹¹⁷ a los muy frecuentes tres¹¹⁸

e) Criadero: Estación de estimulación de freza, inducción a la puesta o cualquier otro sistema destinado a favorecer la reproducción y a obtener cualquier especie marina en sus primeros ciclos vitales, que se designará como cría.

f) Semillero: Establecimiento para preengorde y adaptación al medio natural de juveniles obtenidos en criaderos, que al destinarse al engorde se designarán como semilla.

g) Granja marina: Establecimiento basado primordialmente en tierra, en el que pueda coincidir el cultivo de varias especies de la fauna y flora marina, por medio de zonas inundadas, piscinas, tanques o similares.

h) Centro de investigación de cultivos marinos: Establecimiento destinado exclusivamente al desarrollo de la investigación pudiendo versar esta total o parcialmente sobre las actividades propias de la acuicultura marina”.

¹¹⁴ Art. 5 del CC Acuicultura Estatal/2007/2007; art. 3 del CC Acuicultura Andalucía/2006; CC Culmarex/2007 (art. 2); CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 2).

¹¹⁵ Por ejemplo, guarda silencio en este punto el por lo demás sumamente escueto art. 4 CC Acuicultura Cataluña/2004.

¹¹⁶ Nuevamente del CC Acuicultura Estatal/2007/2007; art. 3 del CC Acuicultura Andalucía/2006; art. 2 CC Culmarex/2007.

¹¹⁷ Art. 6 del CC Acuicultura Estatal/2007/2007; CC Río Oja/2005 (art. 3).

¹¹⁸ Art. 4 art. 3 del CC Acuicultura Andalucía/2006; art. 5 del CC Acuicultura Cataluña/2004 si bien esta duración lo es “excepto (para) aquellos artículos donde expresamente se establecen diferentes períodos de vigencia”; art. 2 CC Adsa/2005; art. 3 del CC Culmarex/2007; art. 2 CC Martesanal SL/2000; CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 3); CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 2).

años, volviendo a destacar la expresa defensa de la vigencia del convenio, no sólo en aquellos casos en los que no sea denunciado¹¹⁹, sino incluso cuando lo ha sido, sosteniendo por ejemplo el Acuerdo Estatal que “el convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores/as mientras no se negocie un nuevo texto de convenio”¹²⁰. En algún caso se liga expresamente la denuncia con el inicio del procedimiento de negociación del próximo convenio al imponer que “la parte que formule la denuncia deberá entregar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que desea modificar”¹²¹.

¹¹⁹ Véase el art. 6 del CC Acuicultura Cataluña/2004 “En producirse (sic) la referida denuncia, se entenderá que el Convenio se proroga automáticamente por años naturales. En este caso, todos los conceptos económicos se incrementarán aplicando el IPC correspondiente al año anterior para todo el conjunto nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística”. En relación con los demás, véase, por ejemplo, el art. 6 del CC Acuicultura Estatal/2007/2007. “Cumplida la vigencia en la que se hace referencia en el párrafo anterior, el convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes con al menos tres meses de antelación a su vencimiento o a la prórroga de éstos”. Incluyendo igualmente la revisión de conceptos económicos de acuerdo con el IPC CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 4).

¹²⁰ Expresión copiada literalmente en el art. 4 del art. 3 del CC Acuicultura Andalucía/2006. En un sentido aparentemente similar –si bien sin señalar si se trata de prórroga o ultraactividad– CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 4) –“mientras no se alcance un acuerdo para un nuevo convenio, se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior”–, y art. 2 de CC Adsa/2005: “Se establece la vigencia del presente Convenio para el período comprendido entre el 1 de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2006. Desde la fecha señalada y hasta tanto entre en vigor un nuevo Convenio, permanecerá este vigente en su integridad”. Es más incluso cuando se prevé la denuncia automática, se procura salvar la vigencia del convenio como sucede en el art. 3 del CC Culmarex/2007: “Cumplida la vigencia en la que se hace referencia en el párrafo anterior, queda automáticamente denunciado. No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro”. En un sentido similar CC Río Oja /2005 (art. 3): “El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, no siendo necesaria comunicación alguna a la autoridad laboral, no obstante se mantendrá la aplicación de todo su contenido en tanto no sea sustituido por un nuevo convenio colectivo”.

¹²¹ CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 4).

3. CONTRATACIÓN LABORAL

3.1. INGRESO Y COLOCACIÓN

3.1.1. Presupuestos previos para la celebración del contrato de embarco

Libreta de inscripción marítima, aptitud y certificado médico como condiciones previas para la contratación en el sector marítimo

Tradicionalmente, tanto la normativa internacional¹²² como el ordenamiento interno¹²³, han venido exigiendo con carácter previo a

¹²² Son numerosos los Tratados y normas internacionales que disciplinan el trabajo en el mar, en general, y el pesquero, en particular, si bien en este último caso en menor medida. Sin ánimo de exhaustividad citaremos sólo los principales Convenios de la OIT, poniendo de manifiesto que algunos de los que con carácter general se denominan y refieren a la gente de mar, excluyen expresamente de su ámbito de aplicación a la pesca marítima, y otros, con idéntica titulación, condicionan su aplicabilidad al sector pesquero a lo que disponga la autoridad competente de cada país: –Convenio n.º 9, sobre la colocación de la gente de mar, de 1920, ratificado por España. –Convenio n.º 16, sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), de 1921, ratificado por España. –Convenio n.º 22, sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, de 1926, ratificado por España. –Convenio n.º 53, sobre los certificados de capacidad de los oficiales, de 1936, ratificado por España. –Convenio n.º 54, sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, de 1936, sin ratificación española. –Convenio n.º 58 (revisado), sobre la edad mínima (trabajo marítimo), de 1936, ratificado por España. –Convenio n.º 68, sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), de 1946, ratificado por España. –Convenio n.º 69, sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, de 1946, ratificado por España. –Convenio n.º 70, sobre la seguridad social de la gente de mar, de 1946, ratificado por España. –Convenio n.º 72, sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, de 1946, sin ratificación española. –Convenio n.º 73, sobre el examen médico de la gente de mar, de 1946, ratificado por España. –Convenio n.º 74, sobre el certificado de marinero preferente, de 1946, ratificado por España. –Convenio n.º 92, sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949, ratificado por España. –Convenio n.º 109 sobre salarios, horas de trabajo a bor-

la formalización del contrato de embarco el cumplimiento de una serie de requisitos cuyo establecimiento se justifica en razones ligadas a la seguridad en la navegación así como a una adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Se trata de una serie de condiciones u obligaciones que actúan como presupuestos para la válida concertación de la relación entre el trabajador-tripulante y el empresario-armador —el denominado contrato de embarco—, que aparecen recogidas en disposiciones no estrictamente laborales —básicamente normas administrativas y mercantiles—, pero cuya reproducción o incorporación a las diversas Ordenanzas del Trabajo del sector las ha revestido de cierto matiz laboral y, a la postre, ha distorsionado su tratamiento por la negociación colectiva, como enseña veremos. Por otra parte, la existencia de estos requisitos representa una de las principales singularidades de esta relación laboral, que, a diferencia de lo acontecido en otros momentos históricos¹²⁴,

do y dotación (revisado), de 1958, denunciado por España. —Convenio n.º 113, sobre el examen médico de los pescadores, de 1959, ratificado por España. —Convenio n.º 114, sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, de 1959, ratificado por España. —Convenio n.º 125 sobre los certificados de competencia de pescadores, de 1966, sin ratificación española. —Convenio n.º 179, sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, de 1996, sin ratificación española. —Convenio n.º 185 de la OIT, sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), de 2003, aún sin ratificación por España. No obstante, este Convenio revisa uno precedente, el Convenio n.º 108, que España ratificó en 1971. —Convenio MLC, sobre trabajo marítimo, de 2006, aún sin ratificación por España y que revisa gran parte de los Convenios sobre trabajo en el mar (en concreto los Convenios n.º 7, 8, 9, 16, 22, 23, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 68, 69, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 91, 92, 93, 109, 133, 134, 145, 146, 147, 163, 164, 165, 166, 178, 179 y 180 y el Protocolo de 1996 relativo al Convenio n.º 147, sobre la marina mercante (normas mínimas), de 1976). —Convenio n.º 188 de la OIT sobre el trabajo en la pesca, de 2007, aún sin ratificación de ningún país, que revisa el Convenio n.º 112, sobre edad mínima (pescadores), de 1959, el Convenio n.º 113, sobre el examen médico de los pescadores, de 1959, el Convenio n.º 114, sobre enrolamiento de los pescadores, de 1959 y el Convenio n.º 1926, sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), de 1966, todos ellos, salvo el n.º 112, ratificados por España.

¹²³ Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante (BOE de 25 de noviembre); Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima (BOE de 28 de marzo); RD 1696/2007, de 14 de diciembre (BOE de 31 de diciembre), por el que se regulan los reconocimientos médicos de embarque marítimo; Orden de 3 de octubre de 1972 (BOE de 27 y 28 de octubre), sobre inscripción marítima de industrias a flote; Orden de 18 de enero de 2000 (BOE de 2 de febrero), por la que se aprueba el Reglamento sobre Despacho de Buques.

¹²⁴ La Ley del Contrato de Trabajo de 1944 (Decreto de 31 de marzo de 1944, que aprueba el texto refundido del Libro II de su Ley reguladora, BOE de 11 abril)

hoy no goza de la naturaleza de relación laboral especial. Sin mayor pretensión de clasificación dogmática de tales presupuestos objetivos y subjetivos previos al ingreso en la plantilla del buque, su relación es la siguiente: edad mínima¹²⁵, posesión del correspondiente título o tarjeta profesional¹²⁶, superación del preceptivo reconocimiento médico de aptitud e inscripción en el correspondiente registro marítimo o disfrute de la denominada Libreta de Inscripción Marítima¹²⁷. Tanto por el alcance de su contenido como por el tipo de

incluye el contrato de trabajo de las gentes del mar en la lista de contratos especiales de trabajo y la Ley de Relaciones Laborales de 1976 (Ley 16/1976, de 6 de abril, BOE de 21 de abril) en la enumeración de relaciones laborales de carácter especial menciona el trabajo en el mar (art. 3.uno).

¹²⁵ La previsión de restricciones en la edad del trabajador para la prestación de servicios a bordo de buques ha sido una constante tanto en la normativa internacional como en la interna. Esta última, en ocasiones, incluso ha presentado cierta falta de ajuste no sólo con las imposiciones de la primera, sino entre lo dispuesto con carácter general para todo tipo de trabajo y lo que la normativa específica fijaba para el trabajo en el mar. En la actualidad, los dieciséis años de edad establecidos en el Estatuto de los Trabajadores como edad mínima para el ingreso al trabajo se recogen igualmente en las normas sobre trabajo en el mar (Orden de 3 de octubre de 1972, mod. por Orden de 8 de junio de 1981, art.1 y Orden de 18 de enero de 2000, art. 32.1, en relación con el RD 1696/2007, art. 4.4). Los convenios colectivos no suelen aludir a esta cuestión; sólo el CC Congeladora del Banco Pesquero Sahariano/1996 (art. 18) se refiere a ella señalando que los tripulantes tendrán la edad exigida por las disposiciones legales.

¹²⁶ RD 930/1998, de 14 de mayo (BOE de 26 de mayo), sobre condiciones generales de idoneidad y titulación de determinadas profesiones de la Marina Mercante y del sector pesquero; RD 1519/2007, de 16 de noviembre (BOE de 4 de diciembre), por el que se establecen los conocimientos y requisitos mínimos para ejercer la actividad profesional de marinero en buques de pesca; Real Decreto 662/1997, de 12 mayo (BOE de 30 de mayo), por el que se establece los requisitos mínimos para ejercer la actividad profesional de patrón local de pesca y patrón costero polivalente; Real Decreto 2579/1996, de 13 diciembre (BOE de 5 de febrero), por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de mecánico de litoral; Real Decreto 2578/1996, de 13 diciembre (BOE de 30 de enero), por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de pescador de litoral; Real Decreto 725/1994, de 22 abril (BOE de 24 de junio), por el que se establece el título de Técnico en Operación, Control y Mantenimiento de Máquinas e Instalaciones del Buque y las correspondientes enseñanzas mínimas; Real Decreto 724/1994, de 22 abril (BOE de 24 de junio), por el que se establece el título de Técnico en Pesca y Transporte Marítimo y las correspondientes enseñanzas mínimas; Real Decreto 722/1994, de 22 abril (BOE de 24 de junio), por el que se establece el título de Técnico superior en Supervisión y Control de Máquinas e Instalaciones del Buque y las correspondientes enseñanzas mínimas; Real Decreto 721/1994, de 22 abril (BOE de 23 de junio), por el que se establece el título de Técnico superior en Navegación, Pesca y Transporte Marítimo y las correspondientes enseñanzas mínimas.

¹²⁷ Véanse las normas citadas en nota 2.

norma en el que aparecen establecidos estamos ante presupuestos o requisitos de naturaleza imperativa, con escaso o nulo margen de disposición para la autonomía colectiva y, por ende y a primera vista, aparentemente alejados de lo podría pensarse como contenido propio de los convenios del sector que analizamos. Sin embargo, la realidad de la negociación colectiva es otra; en el sector de la pesca, los dos convenios colectivos de carácter estatal¹²⁸, todos los convenios de empresa¹²⁹ y dos de los convenios de ámbito provincial¹³⁰ o local contienen, con redacciones más o menos similares, estipulaciones dedicadas a regular las denominadas “condiciones de ingreso” del personal en una empresa pesquera, entre las que incluyen: estar en posesión de la libreta de inscripción marítima, aptitud legal o convencional a la categoría y especialidad a la que se aspire y título, certificado de competencia o nombramiento correspondiente. Junto a ellas, estos mismos convenios regulan en un precepto adicional lo relativo al certificado médico y a la obligatoriedad de su posesión para celebrar el contrato de embarco y ser enrolado en una embarcación pesquera¹³¹. Las razones de esta innecesaria reproducción de exigencias legales y reglamentarias probablemente haya que buscarlas en esa constante inercia de nuestra negociación colectiva a reiterar en convenio lo que las ya derogadas Ordenanzas del sector venían fijando, sin percatarse en toda su extensión del diferente jue-

¹²⁸ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 15); CC Congeladora Banco sahariano/1997 (art. 17), que añade el requisito de “hallarse en posesión de los certificados profesionales obligatorios que sean exigibles por disposición legal).

¹²⁹ CC Vidiña/2006 (art. 14); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 9); CC José Lijo/2001 (art. 14); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 14); CC Jopitos/2001 (art. 14); CC Martínez Pardavila/2001 (art.14); CC Punta Cabío/2006 (art. 14); CC Marina Nalda/2000 (art. 14); CC Juan Pérez/2000 (art. 14); CC Pescarosa/2000 (art. 14); CC Parleros/2000 (art. 14); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 14); CC Lustres Pego/2000 (art. 14).

¹³⁰ CC Arrastre Gran Sol/1997 (art. 16); CC Arrastre Almería/1990 (art. 15), que añade el requisito de “saber nadar”. La explicación de la adición se encuentra en el ya comentado recurso a la reproducción convencional de los preceptos de los antiguas Ordenanzas sectoriales; en esta ocasión, en concreto, del art. 18 de la Ordenanza Arrastreros/1976.

¹³¹ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 16); CC Congeladora Banco sahariano/1997 (art. 19); CC Arrastre Gran Sol/1997 (art. 17); CC Arrastre Almería/1990 (art. 16); CC Vidiña/2006 (art. 17); CC José Lijo/2001 (art. 17); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 17); CC Jopitos/2001 (art. 17); CC Martínez Pardavila/2001 (art.17); CC Punta Cabío/2006 (art. 17); CC Marina Nalda/2000 (art. 17); CC Juan Pérez/2000 (art. 17); CC Pescarosa/2000 (art. 17); CC Parleros/2000 (art. 17); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 17); CC Lustres Pego/2000 (art. 17).

go y papel de ambas instancias reguladoras. Pues si ya carecía de sentido que en su momento las Ordenanzas del sector pesquero reprodujeran lo previsto en normas legales y reglamentarias de alcance más general, lo que quizás podría justificarse en motivos pedagógicos y de clarificación normativa en el sector, mucho menos parece tenerlo ahora tratándose de disposiciones de alcance más particular y, sobre todo, con muy distinta relación funcional con la norma heterónoma. A lo sumo, de querer seguir en esta línea, lo más procedente sería la opción escogida por dos de los convenios examinados que simplemente señalan que el personal que pretenda ser embarcado deberá cumplir los requisitos exigidos por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas específicas sobre certificados médicos, de aptitud y titulación establecidos en la legislación vigente¹³².

La tendencia a reproducir en el texto convencional las prescripciones imperativas de la norma estatal, más allá de su utilidad didáctica, puede acarrear problemas interpretativos e incluso inducir a error cuando se produzca una alteración en el contenido de la norma legal o reglamentaria transcrita durante la vigencia del convenio, especialmente si tenemos presente que se trata de un sector de actividad con una negociación no muy dinámica y con convenios que suelen extender su aplicación más allá del período inicial de vigencia pactado¹³³. La naturaleza de la materia que comentamos –requisitos para acceder el embarque, autoridad competente para practicar el reconocimiento médico, efectos del mismo en lo que a grado de aptitud profesional respecta, período de vigencia del certificado médico, recursos y reclamaciones posibles en supuestos de denegación del citado certificado, edad mínima de ingreso al trabajo en el mar– implica que en la mayoría de las ocasiones la eventual discordancia entre lo fijado en la norma estatal y lo previsto en el convenio haya de resolverse a favor de la primera, pero ello no obsta a que, en aras de una mejor y más funcional actividad negociadora, fuera recomendable evitar este tipo de prácticas.

¹³² CC Arrastre Vizcaya/1998 (art.35); CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 8), que, con esa finalidad pedagógica y de clarificación de los diversos requisitos exigidos por la normativa estatal que mencionábamos, incorpora una enumeración de los que en el momento de celebración del convenio son preceptivos, a saber: certificado de competencia, certificado médico, certificado de supervivencia en la mar, certificado de lucha contra incendios cuando se trate de mandos, y carné de manipulador de alimentos en los casos en que lo exija la autoridad sanitaria.

¹³³ De los 36 convenios colectivos vigentes del sector pesquero analizados, 18, es decir, la mitad, son de fecha anterior al año 2000.

El análisis de ciertas previsiones recogidas en muchos convenios (en todos los de empresa, en uno estatal y en otro provincial) en relación con la Libreta de Inscripción Marítima¹³⁴ servirá de ejemplo y confirmación de cuanto estamos señalando. En efecto, a las obligaciones de la norma reglamentaria en materia de formalización de los enroles y desenroles en la Libreta Marítima, los convenios citados suelen añadir, reproduciendo lo que sobre el particular establecían las Ordenanzas del sector¹³⁵, estipulaciones tales como la entrega de la mencionada Libreta a quien ejerza el mando del buque, que la conservará en su poder hasta el momento del desembarque, o la prohibición de que en la Libreta figure ninguna nota relativa a la apreciación de la calidad del trabajo del pescador, ni de su salario, ni del desenrole por voluntad de éste sin su conformidad escrita, entendiéndose por no puesta tal cláusula de no constar dicha conformidad. La copia por la norma convencional de los artículos de las Ordenanzas ocasiona problemas de aplicación normativa sobre los que no siempre es fácil pronunciarse. Así, mientras parece claro que la regulación convencional que veta la constancia en la Libreta del desenrole del trabajador sin su consentimiento escrito no puede imponerse sobre la obligación impuesta por la norma estatal al Capitán del buque de anotar en la Libreta la causa que motiva el desenrole, entre las que se encuentra la de la propia petición del interesado¹³⁶, no parece que merezca idéntica valoración la exigencia del convenio de entrega y custodia por el capitán de la Libreta mientras dure el embarque, pues, salvo error, nada establece expresamente la norma heterónoma sobre la cuestión.

3.1.2. Facultades empresariales de elección y contratación de personal: intermediación y “plantillas mínimas”

La inadaptación de la negociación del sector a la supresión del monopolio público en la contratación

Las referencias a las Oficinas de Empleo (Oficina de Empleo Marítimo del Instituto Social de la Marina) en la regulación de la

¹³⁴ CC Congeladora Banco sahariano/1997 (art. 23); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 36); CC Vidiña/2006 (art. 16); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 9); CC José Lijo/2001 (art. 16); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 16); CC Jopitos/2001 (art. 16); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 16); CC Punta Cabío/2006 (art. 16); CC Marina Nalda/2000 (art. 16); CC Juan Pérez/2000 (art. 16); CC Pescarosa/2000 (art. 16); CC Parleros/2000 (art. 16); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 16); CC Lustres Pego/2000 (art. 16).

¹³⁵ Ordenanza Congeladores/1974 (art. 26); Ordenanza Bacaladeros/1976 (art. 26); Ordenanza Arrastreros/1976 (art. 26).

¹³⁶ Orden de 18 de enero de 2000, Reglamento de despacho de buques, art. 34.

contratación de trabajadores siguen estando presentes en el sector pesquero, si bien con ciertas diferencias cualitativas. Así, mientras que sólo en un convenio¹³⁷ encontramos la estipulación expresa de que sólo se podrá contratar a través de la Oficina de Empleo, a la que las empresas armadoras solicitarán los trabajadores con oferta de empleo nominada o genérica, en otras ocasiones, la intervención del organismo público es indirecta, en tanto que no se establece que la contratación deba producirse obligatoriamente con su intermediación sino que la inscripción del trabajador en la Oficina de empleo se convierte en requisito necesario para formar parte de la lista de trabajadores entre los cuales el armador, con mayor o menor libertad, según los casos, elegirá a los miembros de la tripulación. En efecto, dos convenios de la provincia de Cádiz y otro de Almería¹³⁸ indican que mientras ciertas categorías de trabajadores (patrones, mecánicos navales y motoristas) serán de libre designación por parte del armador, para los demás miembros de la tripulación se confeccionará por la Comisión Paritaria del convenio una lista de parados por orden de antigüedad en el INEM o ISM; entre los dos¹³⁹ o tres primeros¹⁴⁰ trabajadores de cada categoría de dicha lista las empresas elegirán a quienes deseen contratar. La previsión se acompaña de estipulaciones adicionales como la de que ningún trabajador permanecerá en el primer puesto de la lista de acuerdo con su categoría más de un mes sin ser contratado, debiendo, en tal caso, ser colocado en la primera empresa que trascurrido dicho plazo efectúe una contratación, la de que el demandante de empleo que rechace una oferta de trabajo pasará al último puesto de la lista, o la de que en caso de desenrole sin un preaviso mínimo de 24 horas, la empresa, de no existir inscritos en la especialidad de que se trate o que no exista personal dispuesto para su inmediato embarque, podrá contratar libremente.

La valoración de tales cláusulas, fisiológicamente diversas, es, sin embargo similar en la práctica. Así, mientras que aquellas que,

¹³⁷ CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 4).

¹³⁸ CC Arrastre Sanlúcar de Barrameda (art.4); CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art.4); CC Arrastre Almería/1990 (art. 17).

¹³⁹ CC Arrastre Sanlúcar de Barrameda (art.4).

¹⁴⁰ CC Arrastre Almería/1990 (art. 17); CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art.4), que, no obstante y en relación a las categorías de encargado de nevera, segundo mecánico, contraamaestre, cocinero y redero de mar, establece la facultad de la empresa de elegir entre los doce primeros de la lista.

por razones temporales (se recogen en convenios anteriores a 1993), aluden a una situación normativa de monopolio público en la contratación que hoy ya no existe¹⁴¹, deben entenderse inaplicables y sustituidas por lo dispuesto con carácter general –y, por ende, también referibles al sector pesquero al no contemplarse particularidades expresadas–, en la legislación estatal, algo parecido acontece respecto al segundo tipo de preceptos convencionales. En este caso no se trata de recuperar vía negociación colectiva la obligatoriedad de la intermediación pública en la contratación, algo que escapa al poder negociador de los agentes sociales, sino de articular un sistema de selección de los trabajadores a contratar que, a las postre, conduce a la instauración de una suerte de reserva o de preferencia en el empleo a favor de los trabajadores inscritos y, como tales, componentes de la lista de los sujetos susceptibles de ser contratados por el armador. Sin embargo, la consecuencia jurídica discurre por idéntico camino; el art. 17.2 ET¹⁴² reserva a la ley la posibilidad de establecer reservas o preferencias para ser contratado libremente, a salvo de las excepciones fijadas en apartados 3 y 4 del propio precepto que no dan en este caso (fomento de empleo respecto al Gobierno y medidas de acción positiva para el acceso de las mujeres a todas las profesiones respecto de la negociación colectiva), por lo que el resultado no puede ser sino la ilicitud de la mencionada regulación convencional. La única alternativa para la salvaguarda de lo dispuesto en los citados convenios debería fundamentarse en la inexistencia de una reserva o preferencia en el empleo como tal, opción que, dados los términos de la redacción de los preceptos comentados, parece gozar de escaso éxito. Y, probablemente, a la misma conclusión habría de llegarse respecto a la cláusula contenida en uno de los convenios examinados¹⁴³ a tenor de la cual en caso de que la empresas demandaran ofertas de empleo fuera de la temporada para arranchado y preparación de los enseres de pesca, tendrán preferencia para ocupar estos puestos de trabajo los delegados de personal o miembros de los comités de empresa que lo solicitaran en proporción al número de trabajadores que entraran.

¹⁴¹ Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, BOE de 7 de diciembre.

¹⁴² Sin olvidar que, ex art. 53.1 CE, el desarrollo del derecho a la libre elección de profesión y oficio consagrado en el art. 35.1 CE se reserva a la ley.

¹⁴³ CC Almadraza Cádiz/2008 (art. 23).

La dotación mínima del buque por razones de seguridad: un imperativo legal

Más frecuentes y menos problemáticos son los preceptos convencionales del sector pesquero que disciplinan las cuestiones relativas a las plantillas mínimas de trabajadores de que tienen que estar dotados los buques por razones de seguridad en la navegación. Y decimos menos problemáticos porque, al margen de la posición que quepa sostener sobre la eventual capacidad de la negociación colectiva para la fijación ex novo de mínimos de contratación, en este supuesto la norma convencional no hace sino reproducir, con mayor o menor grado de detalle y concreción, según los casos, las previsiones de la norma heterónoma, bien en su antigua versión de regulación reglamentaria sectorial¹⁴⁴, bien en su más actual de disciplina general del ámbito marítimo y marítimo-pesquero¹⁴⁵. Las variantes oscilan entre: –la reiteración casi en su totalidad de lo previsto en las Ordenanzas del sector, estableciéndose así la obligación de los armadores de fijar la plantilla total de personal fijo de la empresa que preste sus servicios y la que corresponde a las tripulaciones de cada uno de los barcos de su flota pesquera; plantillas que no podrán ser inferiores a las exigidas en el cuadro indicador de tripulaciones mínimas para que la navegación se realice en las debidas condiciones de seguridad¹⁴⁶; –el mero recordatorio de la obligación de todos los buques de llevar la tripulación que determine la legislación

¹⁴⁴ Ordenanza Congeladores/1974 (art. 33); Ordenanza Bacaladeros/1976 (art. 33); Ordenanza Arrastreros/1976 (art. 33); Reglamentación Cerco/1963 (art. 47); Reglamentación Arrastre/1961 (art. 41); Reglamentación Pesca/1946 (arts. 14 y 15). La Orden de 14 de julio de 1964 (BOE de 16 de julio) establece el cuadro indicador de tripulaciones mínimas, al que remiten las mencionadas Ordenanzas.

¹⁴⁵ Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y la Marina Mercante, BOE de 24 de noviembre (art. 77 y DA.15.6), si bien en relación únicamente con la Marina Mercante (cfr. DA 15.4); Orden de 18 de enero de 2000 (art. 31), dictada en aplicación de la Ley 27/1992 (art. 86.3); RD 1661/1995, de 21 de septiembre, que regula las jornadas especiales de trabajo (DA Quinta), que remite al art. 77.1 Ley 27/1992; Orden de 14 de julio de 1964, citada en nota anterior, aún vigente y aplicable a los buques de pesca; Convenio n.º 188 de la OIT (arts. 13 y 14).

¹⁴⁶ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art.27); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 22); CC Arrastre Almería/1990 (art. 18), que añade que solamente podrán salir a la mar los barcos sin las plantillas fijas cubiertas en el caso de que a la hora de la salida y por razones no previsibles faltara un tripulante contratado con anterioridad. En caso de que faltase dos trabajadores en las mismas condiciones,

vigente¹⁴⁷; —o la previsión expresa de lo que constituye la plantilla del buque que obligatoriamente ha de cubrirse para que aquél pueda salir a la mar¹⁴⁸. En este último supuesto habrá de entenderse que esa plantilla fijada convencionalmente, so pena de ilicitud de la regulación, supera en todo caso el mínimo que imperativamente recoge la norma estatal.

Una cláusula algo habitual y típica de los convenios colectivos del sector de la pesca¹⁴⁹, ligada probablemente a aquella exigencia de contratar a los trabajadores a través de la Oficina de Empleo, es la que establece la obligación del armador de abonar al trabajador elegido los gastos de locomoción y dietas que pueda ocasionarle el traslado desde la localidad en donde radique la Oficina de Empleo hasta el puerto de embarque, así como los de regreso al punto de partida, salvo que el contrato no se perfeccionase o fuese incumplido por causas imputables al trabajador. Más allá de la virtualidad práctica de esta clase de estipulaciones una vez eliminada la intervención preceptiva del organismo público de colocación, nada habría que objetarles, más bien al contrario, pues reflejarían ese papel típico de la negociación colectiva de mejora y desarrollo de previsiones, o consecuencias de las previsiones, de la norma estatal.

3.1.3. Requisitos formales del contrato

Una contumaz exigencia de la forma escrita del contrato ¿más allá de los límites legales?

La naturaleza de relación laboral común de la prestación de servicios a bordo de buques de pesca implica, entre otras cosas, la apli-

continúa el precepto, será necesario el acuerdo de la tripulación y del armador o su representante para que el buque efectúe su salida.

¹⁴⁷ CC Arrastre Cantabria/2004 (art.38); CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art.4); CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 4). De manera indirecta, el CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 20) al regular los efectos de la salida de un buque faltando algún tripulante alude a la necesidad de respeto de las plantillas mínimas.

¹⁴⁸ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art.15), a tenor del cual “se entiende que la plantilla de un buque es igual al número de hombres que habitualmente figuran enrolados en el mismo, más tantos trabajadores como llamadas faltas de hombre vengan siendo abonadas a la tripulación”. El abono de faltas de hombre se produce en los supuestos, excepcionales, en los que a la salida de un buque falta algún tripulante y no es posible la rápida contratación de un sustituto, haciéndose el buque se hace a la mar sin la plantilla completa y repartiéndose entre los tripulantes que hayan cubierto la vacante los salarios correspondientes al tripulante ausente.

¹⁴⁹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 24); CC Congeladora de Marisco/1996 (art.20); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 12).

cación directa y de principio de las previsiones del Estatuto de los Trabajadores en materia de formalización del contrato de trabajo. A tales efectos, el art. 8 ET consagra la regla general de la libertad de forma, a la que añade una serie de supuestos en los cuales necesariamente se impone la celebración por escrito, entre ellos, cuando así lo exija una disposición legal. En el sector pesquero, y más intensamente en el sector marítimo mercante, tradicionalmente se ha requerido la forma escrita en la celebración del contrato de trabajo¹⁵⁰. Como antecedente más inmediato, las Ordenanzas Laborales del sector¹⁵¹ solían imponer la obligación de suscripción por escrito del contrato de embarco, en modelo oficial, extendido por quintuplicado y con sello y firma de la Autoridad Marítima, presumiéndose trabajador fijo aquél que fuera admitido a trabajar a bordo de buque de pesca sin contrato escrito. En este contexto, es fácilmente comprensible que los convenios colectivos del sector de la pesca aludan frecuentemente (así lo hacen los dos convenios estatales¹⁵², tres convenios provinciales¹⁵³ y todos los convenios del puerto de Ribeiro¹⁵⁴), a la necesi-

¹⁵⁰ STS de 05-05-1971 RJ 1971, 2564.

¹⁵¹ Ordenanza Congeladores/1974 (arts. 22, 24 y 25); Ordenanza Bacaladeros/1976 (arts.22, 24 y 25); Ordenanza Arrastreros/1976 (arts. 22, 24 y 25); Reglamentación Pesca/1946 (art.12). La normativa internacional también exige que el contrato de enrolamiento sea firmado por el armador del barco de pesca o su representante autorizado y por el pescador, señalándose que las disposiciones relativas a la firma del contrato se considerarán cumplidas si la autoridad competente certifica que las cláusulas del contrato le han sido presentadas por escrito y han sido confirmadas a la vez por el armador del barco de pesca o su representante autorizado y por el pescador (Convenio n.º 114 de la OIT, art. 3.1 y 3).

¹⁵² CC Congeladora de Marisco/1996 (arts. 17 y 19); CC Congeladora Banco sahariano/1997 (arts. 20 y 22).

¹⁵³ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 37); CC Arrastre Gran Sol/1997 (art. 18), que sólo alude a la necesidad de que figure en contrato individual las condiciones de trabajo del tripulante enrolado y que tales documentos se ajusten a los modelos oficiales que establezcan las disposiciones vigentes. El CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 7), tras establecer que “los contratos de trabajo se extenderán con el contenido y forma exigidos por la legislación vigente”, añade que en ellos, junto a la firma del trabajador y el armador o su representante legal, figurará el sello de alguno de los sindicatos firmantes del convenio, extendiéndose tantos ejemplares como sean necesarios, con que indirectamente y pese a esa declaración genérica está exigiendo la forma escrita.

¹⁵⁴ CC Vidiña/2006 (art. 15); CC José Lijo/2001 (art. 15); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 15); CC Jopitos/2001 (art. 15); CC Martínez Pardavila/2001 (art.15); CC Punta Cabío/2006 (art. 15); CC Marina Nalda/2000 (art. 15); CC Juan Pérez/2000 (art. 15); CC Pescarosa/2000 (art. 15); CC Parleros/2000 (art. 15); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 15); CC Lustres Pego/2000 (art. 15).

dad de que el contrato de trabajo se ajuste a los modelos oficiales que establezcan las disposiciones vigentes, se extienda por triplicado, quintuplicado o sextuplicado, sea firmado por el tripulante y el armador del buque de pesca o su representante y en él figuren las condiciones de trabajo del tripulante enrolado; en suma, se viene a exigir que el contrato se celebre por escrito, aunque no se concretan las consecuencias de la falta de formalización del contrato. En otras ocasiones, la exigencia implícita de la escritura deriva de la previsión indiscriminada y general de entrega de una copia del contrato al tripulante y al sindicato¹⁵⁵ o de la obligación de especificación en aquél de ciertos aspectos de la prestación laboral¹⁵⁶. Sea como fuere, conviene advertir que, en la actualidad, y a diferencia de lo que acontecía durante la vigencia de las Ordenanzas Laborales, la normativa interna específica del sector pesquero no impone con carácter general la celebración por escrito del contrato de trabajo¹⁵⁷, lo que origina importantes dudas acerca de la validez de las referidas cláusulas convencionales. A nuestro juicio, la norma convencional no es susceptible de ser incluida en la expresión “disposición legal” a la que el citado art. 8 del ET atribuye facultad para incrementar la lista de supuestos y modalidades en los cuales el contrato de trabajo debe celebrarse por escrito. Ahora bien, no puede olvidarse que la obligación de formalización contractual no sólo deriva de la normativa interna sino que ha sido una constante en los Convenios de la OIT relativos al trabajo de la gente de mar, hoy día implícita en el articulado del Convenio n.º 188 sobre el trabajo en la pesca de 2007¹⁵⁸. La incorporación de la norma internacional a nuestro ordenamiento jurídico y la

¹⁵⁵ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 37). No obstante, el CC Arrastre Lugo/1992 (DA Quinta) y CC Arrastre Coruña/1992 (DA 7.ª) subordinan la entrega de la copia básica al representante legal de los trabajadores al hecho de realizar “nuevos contratos de trabajo previstos en la Ley 2/1991, de 7 de enero”, que, como se sabe, sólo en caso de que el contrato se deba celebrar por escrito establece la exigencia de tal entrega.

¹⁵⁶ CC Almadraba Cádiz/2008 (art. 7).

¹⁵⁷ El art. 32.1 del Reglamento de Despachos de Buques, entre los documentos necesarios para el enrole incluye el “contrato de trabajo escrito, cuando fuere exigible, ya sea en virtud del Convenio número 22 de la Organización Internacional del Trabajo de 24 de junio de 1936, relativo al contrato de enrolamiento de la gente de mar o en virtud de la normativa nacional”.

¹⁵⁸ Convenio n.º 114 de la OIT, sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, de 1959 (art. 3), ratificado por España el 07-08-1961. Este Convenio ha sido revisado por el Convenio n.º 188 de la OIT, sobre el trabajo en la pesca, de 2007, en proceso de ratificación.

consiguiente consagración del deber de escritura de los contratos de trabajo de la gente de mar que ello conlleva, hace que las comentadas previsiones en tal sentido de los convenios colectivos del sector de la pesca devengan válidas, convirtiéndose en la práctica en la vía de aplicación y ejecución de la obligación internacional.

Junto a esta obligación indirecta de suscripción por escrito del contrato de trabajo, en dos convenios provinciales¹⁵⁹ se añade la de que aquél figure sellado por alguno de los sindicatos representativos del sector, regulándose a tales efectos los trámites y el procedimiento a seguir¹⁶⁰. Así, una vez firmado el contrato por el empresario y el trabajador, éste llevará seis ejemplares al sindicato, que los sellará, quedándose con un ejemplar y entregando los cinco restantes al trabajador, que se quedará con uno y distribuirá los cuatro restantes de la siguientes forma: uno para el armador, otro para la Oficina de Colocación, otro para la autoridad de marina y otro para el mando del buque. Lo que no queda del todo claro de la redacción convencional es el valor del trámite del sellado y si éste se configura como algo cualitativamente diverso a la simple stampa del sello por el sindicato, sin mayores facultades de control, pues si por un lado se indica que el sellado es obligatorio y automático por parte del sindicato, por otro se añade que en caso de que se observara algún defecto en las cláusulas del contrato se deberá poner en conocimiento de la empresa correspondiente o, en caso necesario, de la Comisión mixta, para subsanar el defecto en el plazo más breve posible. Eso sí, lo que se garantiza en todo caso es el despacho del buque, de tal forma que si la contratación se produce en horas que no sean de oficina en los sindicatos, el sellado del contrato se producirá en la marea siguiente.

Una cláusula presente en los dos convenios estatales¹⁶¹ y en todos los del puerto de Ribeiro¹⁶² es la que establece la obligación

¹⁵⁹ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 37); CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 7).

¹⁶⁰ Las Ordenanzas Laborales del sector ya fijaban que “como anexo al rol figurarán los contratos de enrolamiento, debidamente autorizados, de todos y cada uno de los tripulantes que integran la dotación, previo visado de la Organización Sindical” (Ordenanza Congeladores/1974, art. 24 *in fine*; Ordenanza Arrastres/1976, art. 24 *in fine*; Ordenanza Bacaladeros/1976, art. 24 *in fine*).

¹⁶¹ CC Congeladora del Banco Pesquero Sahariano/1996 (art. 22); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 19).

¹⁶² CC Vidiña/2006 (art. 15); CC José Lijo/2001 (art. 15); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 15); CC Jopitos/2001 (art. 15); CC Martínez Pardavila/2001 (art.15); CC Punta Cabío/2006 (art. 15); CC Marina Nalda/2000 (art. 15); CC Juan

empresarial de presentación en la Oficina de Empleo del Instituto Social de la Marina¹⁶³ para su visado y registro de aquellos contratos que, en virtud de normas legales o reglamentarias, deban cumplir dicho requisito¹⁶⁴. Modificado el art. 16. 1 ET en el sentido de suprimir la obligación de los empresarios de registrar en la Oficina de Empleo los contratos que deban celebrarse por escrito¹⁶⁵, y ante la ausencia de previsiones estatales específicas sobre el tema para el sector tras la derogación de las correspondientes Ordenanzas Laborales¹⁶⁶, habría que concluir en la ineficacia de la cláusula convencional ante la inexistencia de obligación legal o reglamentaria de visado y registro del contrato de trabajo del pescador. Pero en esta ocasión el problema derivará no tanto de la adecuación de la norma convencional a la heterónoma cuanto del cumplimiento en el derecho interno de las obligaciones establecidas a nivel internacional¹⁶⁷, cuestión que excede del objetivo de este estudio.

Pérez/2000 (art. 15); CC Pescarosa/2000 (art. 15); CC Parleros/2000 (art. 15); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 15); CC Lustres Pego/2000 (art. 15).

¹⁶³ Entidad a la que corresponde promover las acciones que competente al Servicio Público de Empleo cuando éstas se refieran a los trabajadores del mar (RD 1414/1981, de 3 de julio, que reestructura el Instituto Social de la Marina, BOE de 16 de julio, art. 2).

¹⁶⁴ En alguna ocasión la obligación de visado o bien se establece en término imperativos (CC Arrastre Almería/1990, art. 17) o bien se da por supuesta cuando se obliga al armador a abonar al tripulante los gastos de locomoción o traslado a la localidad donde radique la oficina de empleo en el que deba ser visado el contrato (CC Pesquerías León Marco/2000, art. 12).

¹⁶⁵ Ley 14/2000, de 29 diciembre Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. BOE de 30 de diciembre.

¹⁶⁶ En las Ordenanzas Laborales se solía establecer que para la validez del contrato de embarco sería indispensable que los cinco ejemplares que debían extenderse estuvieran autorizados con el sello y firma de la Autoridad Marítima, en cuyo poder quedaría uno de ellos (Ordenanza Congeladores/1974, art. 24; Ordenanza Arrastreros/1976, art. 24; Ordenanza Bacaladeros/1976, art. 24; Reglamentación Cerco/1963, art. 34; Reglamentación Arrastre/1961, art. 29).

¹⁶⁷ El Convenio n.º 114 de la OIT, en su art. 3.3 establece: “Las disposiciones relativas a la firma del contrato [se refiere al contrato de enrolamiento de pescadores] se considerarán cumplidas si la autoridad competente certifica que las cláusulas del contrato le han sido presentadas por escrito y han sido confirmadas a la vez por el armador del barco de pesca o su representante autorizado y por el pescador”. Menos explícita e imperativa en cuanto a la función de control de la autoridad pública sobre el contrato de trabajo del pescador parece la redacción del Convenio n.º 188 de la OIT –que revisa, entre otros, el citado Convenio n.º 114, y que aún no ha obtenido ratificación alguna–, cuando en su art. 17 señala que “Todo Miembro de-

3.1.4. Contenido mínimo del contrato

Un contenido contractual, que no se abandona totalmente a la voluntad de las partes

La negociación colectiva del sector pesquero, reiterando antiguos preceptos de las Ordenanzas Laborales¹⁶⁸ y en consonancia con las previsiones de la normativa internacional¹⁶⁹, muestra una notable

berá adoptar una legislación u otras medidas en relación con: b) la conservación, cuando proceda, de un registro con la relación de los servicios del pescador en el marco del acuerdo de trabajo...”.

¹⁶⁸ Ordenanza Congeladores/1974 (art. 23); Ordenanza Arrastreros/1976 (art. 23); Ordenanza Bacaladeros/1976 (art. 23); Reglamentación Cerco/1963 (art. 32); Reglamentación Arrastre/1961 (art. 27); con menor detalle, Reglamentación Pesca/1946 (art. 12).

¹⁶⁹ El art. 16 b) del Convenio n.º 188 de la OIT, señala que “todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas para especificar los datos mínimos que han de figurar en los acuerdos de trabajo del pescador, de conformidad con las disposiciones contenidas en el anexo II”. Por su parte, el Anexo II indica: “El acuerdo de trabajo del pescador deberá contener los siguientes datos, salvo que la inclusión de uno o varios de ellos sea innecesaria por estar la cuestión regulada de otro modo en la legislación nacional o, cuando así proceda, en un convenio colectivo: a) los nombres y apellidos del pescador, la fecha de nacimiento o la edad, y el lugar de nacimiento; b) el lugar y la fecha de celebración del acuerdo; c) el nombre del buque o los buques pesqueros y el número de registro del buque o los buques a bordo del cual o de los cuales se comprometa a trabajar el interesado; d) el nombre del empleador o del propietario del buque pesquero o de otra parte en el acuerdo con el pescador; e) el viaje o los viajes que se vayan a emprender, si cabe determinar este dato al celebrarse el acuerdo; f) la función para cuyo desempeño se va a emplear o contratar al pescador; g) si es posible, el lugar y la fecha en que el pescador tiene que presentarse a bordo para comenzar su servicio; h) los víveres que se suministrarán al pescador, salvo cuando la legislación nacional prevea un sistema diferente; i) el importe del salario del pescador o, si fuera remunerado a la parte, el porcentaje de su participación en especie y el método adoptado para el cálculo del mismo, o el importe de su salario y el porcentaje de su participación y el método adoptado para el cálculo de ésta si fuera remunerado mediante una combinación de estos dos métodos, así como el salario mínimo que pudiera haberse convenido; j) la terminación del acuerdo y las condiciones correspondientes, a saber: i) si el acuerdo se ha celebrado por un período determinado, la fecha fijada para su expiración; ii) si el acuerdo se ha celebrado por un viaje, el puerto de destino y el tiempo que ha de transcurrir después de la llegada para que el interesado sea dado de baja, y iii) si el acuerdo se ha celebrado por un período indeterminado, las condiciones que permitirán a cada una de las partes rescindirlo, así como el plazo de aviso requerido, que no podrá ser más corto para el empleador, el propietario del buque pesquero u otra parte en el acuerdo que para el pescador; k) la protección que cubrirá al pescador en

preocupación porque el contrato del pescador recoja las condiciones de prestación de sus servicios. En ocasiones se establece una genérica obligación de especificar en el contrato los derechos y obligaciones de las partes o las condiciones de trabajo¹⁷⁰, pero, en otras, se establece un precisa enumeración de los aspectos a consignar en el acuerdo individual¹⁷¹, a saber: nombre y apellidos del tripulante, fecha de nacimiento, domicilio y número del documento nacional de identidad; lugar y fecha de celebración del contrato; nombre del barco de pesca en el cual se compromete a servir el interesado; cuando se trate de personal interino, expresión del nombre, apellidos y puesto del tripulante a quine sustituye y la causa de sustitución, así como la duración del contrato; categoría que va a desempeñar el interesado; lugar y fecha en que el interesado está obligado a presentar a bordo para comenzar su servicio; el tanto por ciento que, sobre el importe bruto del valor de la venta de las capturas efectuadas por el buque, las partes acuerden y el salario garantizado, o el salario que

caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con su trabajo a bordo del buque;

l) las vacaciones anuales pagadas o la fórmula empleada para calcularlas, cuando proceda; m) la cobertura y las prestaciones de salud y de seguridad social que el empleador, el propietario del buque pesquero u otra parte o partes en el acuerdo de trabajo del pescador deberán proporcionar al pescador, según proceda;

n) el derecho del pescador a la repatriación; o) una referencia al convenio colectivo, cuando proceda; p) los períodos mínimos de descanso, de conformidad con la legislación nacional u otras medidas, y q) todos los demás datos que la legislación nacional pueda exigir". Ya el art. 6 del Convenio n.º 114 de la OIT, revisado por el Convenio n.º 188 y ratificado por España, recoge una previsión similar.

¹⁷⁰ CC Arrastre Gran Sol/1997 (art.18); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 37), que sólo indica que el contrato del personal embarcado deberá especificar el porcentaje de participación en la captura; CC Almadraza Cádiz/2008 (art. 8), según el cual el contrato deberá especificar la categoría profesional del trabajador y el tipo de contrato y su duración.

¹⁷¹ CC Congeladora Marisco/1996 (art. 18); CC Congeladora Banco sahariano/1997 (art. 21), que añade que el domicilio facilitado por el trabajador será válido a todos los efectos legales de comunicaciones y pagos, siendo responsabilidad del mismo cualquier perjuicio derivado de una variación de domicilio no comunicada a la dirección de la empresa, en un plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la entrada en vigor del Convenio. Y todos los convenios del puerto de Ribeira, CC Vidiña/2006 (art. 15); CC José Lijo/2001 (art. 15); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 15); CC Jopitos/2001 (art. 15); CC Martínez Pardavila/2001 (art.15); CC Punta Cabío/2006 (art. 15); CC Marina Nalda/2000 (art. 15); CC Juan Pérez/2000 (art. 15); CC Pescarosa/2000 (art. 15); CC Parleros/2000 (art. 15); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 15); CC Lustres Pego/2000 (art. 15).

según convenio sea exigible; si el contrato se ha celebrado por duración definida, la fecha en la que el mismo expire.

3.1.5. Ingreso y colocación en la acuicultura

Una general remisión a la legislación vigente en materia de contratación

Razones ligadas a la propia naturaleza de la actividad desarrollada explican que toda la problemática recién comentada en relación al ingreso y colocación de trabajadores en el sector de la pesca, se diluya al proyectarla sobre el sector de la acuicultura. Buena prueba de esta realidad es el propio tratamiento del tema en la negociación colectiva, que sólo se refiere a él para indicar que en lo relativo a ingresos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente¹⁷² en materia de contratación¹⁷³, para remitir, bajo la rúbrica de formas de contratación, a los artículos 8, 11, 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores¹⁷⁴, o para señalar que la selección del personal es materia comprendida en la esfera competencial exclusiva de la empresa¹⁷⁵. Intentando bucear en el contenido de los convenios de cara a extraer algunas previsiones adicionales sobre estas cuestiones, lo único que encontramos son algunas estipulaciones sobre preferencia de los trabajadores de la empresa para cubrir las vacantes en igualdad de condiciones con otros aspirantes –se supone que el convenio está pensando en plazas vacantes de carácter indefinido–, y de cobertura, siempre que sea posible, de las necesidades de ampliación de plantilla mediante la prolongación de la jornada de los trabajadores que no sea a tiempo completo con prioridad frente a la contratación de nuevos trabajadores¹⁷⁶.

¹⁷² En relación al certificado de profesionalidad para el sector acuícola, Cfr. Real Decreto 723/1994, de 22 abril (BOE de 24 de junio), por el que se establece el título de Técnico superior en Producción Acuícola y las correspondientes enseñanzas mínimas.

¹⁷³ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 12); CC Culmarex/2007 (art. 10); CC Stolt Sea Farma/2004 (art. 8).

¹⁷⁴ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 12); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 11).

¹⁷⁵ CC Dylcan/2005 (art. 10); CC Adsa/2005 (art. 10).

¹⁷⁶ CC Dylcan/2005 (art. 11); CC Adsa/2005 (art. 11). Eso sí, ambos convenios recogen esta previsión después de indicar claramente que la decisión de la

3.2. POLÍTICAS DE EMPLEO

3.2.1. Fomento del empleo

Una preocupación centrada principalmente en la conservación del empleo actual sin más discriminación...

El papel asignado a la negociación colectiva en relación al fomento del empleo, entendiéndose éste en su acepción principal de política de estabilidad en el empleo, reducción del abuso de la contratación temporal e impulso del contrato indefinido, ha sufrido un importante estímulo tras las más recientes reformas legales. Sin embargo, no parece que la norma convencional se esté mostrando especialmente receptiva a la llamada del legislador, y el sector de la pesca no es precisamente una excepción. Casi testimoniales son los convenios que recogen algún tipo de previsión en materia de disminución de la temporalidad o de conversión del contrato temporal en indefinido; sólo en uno de los convenios examinados se establecen límites al número de contratos eventuales posibles en relación a la plantilla total de la empresa¹⁷⁷ y sólo en otro se regulan medidas como la preferencia del trabajador interino, en igualdad de condiciones, para ocupar las vacantes que se produzcan en la plantilla fija de la empresa¹⁷⁸.

Y quizás la justificación de la falta de previsiones ligadas a la consecución del empleo fijo esté, amén de en las características intrínsecas del sector, especialmente proclive y funcionalmente propicio para la figura del trabajador fijo-discontinuo¹⁷⁹, en que la preocu-

ampliación de plantilla mediante la ampliación de la jornada de trabajo de los trabajadores que no lo sean a jornada completa o mediante el incremento del número de trabajadores es competencia exclusiva de la empresa.

¹⁷⁷ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art.6), que indica que los trabajadores contratados en la modalidad del art. 15.1.b) ET no podrán superar el 10% de la totalidad de la plantilla con la que la unidad pesquera cuente en cada momento.

¹⁷⁸ CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 4).

¹⁷⁹ El CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 43), indica que, dada las peculiaridades del sector, en la creación de empleo nuevo la relación laboral del trabajador será como fijo discontinuo; similar argumentación sirve al CC Bajura de Cerco con Luz Águilas/1998 (art. 4) y al CC Arrastre águilas/1998 (art.4) para proponer a trabajadores y empresarios la novación de sus actuales contratos en contratos a tiempo parcial indefinidos con el carácter de fijos discontinuos. En similar sentido, el CC Palangre Motril/1991 (art. 25) señala que, en materia de contratación, se utilizará,

pación de la negociación se centra más en garantizar el propio empleo que en el hecho de que éste goce de cierta calidad en lo que a su duración concierne. Por ello, no es de extrañar que en bastantes convenios, principalmente de ámbito provincial o local, se recojan disposiciones destinadas al mantenimiento de las plantillas de las empresas durante la vigencia del convenio; en ocasiones, con fórmulas de garantía de puestos de trabajos incondicionadas y absolutas¹⁸⁰ y en otras, las menos, ligadas a las circunstancias del sector¹⁸¹. Hay que tener en cuenta que, dada la existencia de una obligación legal de dotar al buque de una determinada plantilla mínima, se debe entender que previsiones de este tipo, so pena de perder toda su virtualidad y sentido, están destinadas y pensadas para dotaciones y plantillas que exceden de los mínimos impuestos por la norma estatal¹⁸².

con preferencia sobre cualquier otro sistema, el regulado para los trabajadores fijos discontinuos. Por su parte, al regular las garantías del puesto de trabajo, el CC Almadraba Cádiz/2008 (art. 13) está previendo y pensando en trabajadores fijos discontinuos.

¹⁸⁰ CC Arrastre Lugo/1992 (art.11); CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art.12); CC Arrastre Coruña/1992 (art. 12); CC Arrastre Cádiz/1992 (art.26); CC Bajura de Cerco con Luz Águilas/1998 (art. 9); CC Arrastre Águilas/1998 (art.9); CC Almadraba Cádiz/2008 (art. 13); CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 44), que ofrece la curiosa paradoja de, por un lado, declarar el respeto durante la vigencia del convenio de las plantilla mínimas negociadas en él, y, por otro, a la hora de establecer tales plantillas, señalar que serán las que determine la legislación vigente (art.38), con la cual la garantía del mantenimiento de plantilla deriva de la propia norma estatal y no de una eventual mejora o previsión del convenio colectivo.

¹⁸¹ CC Arrastre Guipúzcoa/ 1991 (art. 15); CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 9), que considera que se ha producido un cambio de circunstancias en las empresas del sector “cuando concurra alguna de las causas establecidas en la legislación vigente”. CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 15), que establece el mantenimiento de los cuadros de personal con la salvedad de que “por la racionalización del trabajo y las funciones, mecanización o modernización, escasez de capturas u otras causas análogas, se decida su reducción”.

¹⁸² La proyección y efectos de la existencia de esta obligación legal de que el buque posea una determina plantilla es singularmente intensa en relación a las facultades empresariales de extinción del contrato por causas económicas u organizativas. Las organizaciones sindicales, a tales efectos, proponen distinguir entre dos acepciones del término plantilla: por una lado, estarían las plantillas mínimas impuestas por la norma heterónoma como garantía para la seguridad marítima y del buque, y por otro, lo que denominan plantilla operativa, que es la que se refiere al desarrollo concreto de la actividad productiva, y la que consideran debe ser objeto de regulación por la negociación colectiva (Véase Informe 7/1996 del CES, a iniciativa propia, sobre “Análisis socioeconómico del sector pesquero”, pp. 229 y ss.).

En lo que respecta al ámbito de la negociación colectiva de franja de los rederos, las medidas de garantía del puesto de trabajo son bastante más débiles pues no pasan de la simple cláusula obligaciones en virtud de la cual las empresas se comprometen a cooperar para crear y mantener un censo de rederos¹⁸³.

En algunas ocasiones, algo numerosas, la obligación de respeto a las plantillas de trabajadores existentes se acompaña de previsiones adicionales sobre las circunstancias y supuestos que permiten la salida a la mar de buques sin esa dotación preestablecida. Se trata de regulaciones que, por un lado, pueden ser vistas como medidas que no favorecen el empleo en tanto posibilitan la realización de la actividad pesquera con menor número de trabajadores que los inicialmente fijados, pero, por otra parte, y creemos que ésta es la visión más adecuada, limitan las facultades empresariales de reducción material de trabajadores, facultan el ejercicio de la actividad empresarial y, a la postre, garantizan el trabajo de los tripulantes presentes. Los términos en los que se pronuncian los convenios así lo demuestran, dado que la salida a la mar del buque sin esa dotación completa sólo es posible en casos “excepcionales”, en los que no pudiera realizarse la rápida contratación de un sustituto; a veces, con la exigencia de previo pacto entre la empresa y su personal en tal sentido, y siempre con la condición de que las faltas no excedan de un determinado número, que normalmente es de hombre por departamento –o tres en el de cubierta– y con la salvedad de que aquél no quede totalmente vacante. En tales circunstancias, los salarios correspondientes al tripulante vacante serán repartidos entre los que hayan cubierto su puesto¹⁸⁴.

¹⁸³ CC Rederos Huelva/2004 (art. 14).

¹⁸⁴ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 15); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 20); CC Arrastre Puerto de Santa María (art. 4); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 49) y CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 59) que, con similar redacción precisan que esta situación no constituirá práctica habitual, debiendo cubrirse la vacante en el plazo máximo de 15 días o 4 días, respectivamente, salvo causa justificada. Según el CC Arrastre Almería/1990 (art. 18) la salida a la mar sin la plantilla fija cubierta sólo es posible en caso de que a la hora de salida y por razones no previsibles faltara un tripulante contratado con anterioridad; si faltasen dos trabajadores será necesario el acuerdo de la tripulación y el armador para efectuar la salida. También con carácter excepcional contemplan el CC Arrastre Lugo/1992 (art.11), el CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art.12) y el CC Arrastre Coruña/1992 (art. 12) el ejercicio de la actividad pesquera con la falta de algún tripulante respecto a la plantilla completa, si bien en esta ocasión no se establecen máximos

...y que sólo en relación con los trabajadores con capacidad disminuida alcanza alguna dosis de diferenciación cualitativa

Una previsión de cierta frecuencia en el sector de la pesca, aparece en cinco de los convenios examinados¹⁸⁵, es la que suele englobarse bajo el rótulo “trabajo de capacidad disminuida”. En realidad, pese a su denominación común, estamos ante preceptos convencionales de diferente fisiología y funcionalidad, pues mientras en algunos casos lo que se pretende es traducir en imposición convencional un mandato legal que en el sector estudiado se desvanece dada la normal pequeña dimensión de las empresas¹⁸⁶ –lo que las hace inmunes a la exigencia de reserva de puestos para los trabajadores minusválidos¹⁸⁷–, en otros de lo que se trata es de ofrecer un trabajo adecuado a las condiciones físicas de trabajadores que, por motivos de edad u otras circunstancias, hayan visto disminuida su capacidad¹⁸⁸.

de ausencias –aunque de la redacción del precepto parece deducirse que es una– y sólo se indica que se compensará en metálico la citada falta y que la duración de la medida excepcional estará condicionada por la situación del mercado laboral en el puerto base de la embarcación. Mucho más expeditivo se presenta el CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 28) al declarar que en ningún caso la embarcación quedará paralizada por la falta de algún tripulante, incluida la del cocinero, quedando el resto de la tripulación obligada a desempeñar las funciones del o de los tripulantes ausentes mientras no se cubra el o los puestos de trabajo referidos. No obstante, conviene advertir que el convenio es de fecha anterior a la supresión del monopolio del INEM en la contratación y la cláusula citada finaliza señalando la obligación de la empresa armadora de solicitar al mencionado organismo el o los trabajadores necesarios para la cobertura de las vacantes.

¹⁸⁵ CC Congeladora de Marisco/1996; CC Congeladora Banco Sahariano/1997; CC Arrastre Cantabria/2004; CC Almadraba Cádiz/2008 y CC Cerco y Jareta Barbate/1993.

¹⁸⁶ CC Almadraba Cádiz/2008 (art. 12), según el cual las empresas se comprometen a ocupar a los trabajadores de capacidad disminuida en las vacantes que puedan producirse o en puestos de trabajo que puedan crearse.

¹⁸⁷ El art. 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, BOE de 30 de abril, señala que las empresas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores minusválidos.

¹⁸⁸ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 26); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 32); CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 35); CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 20). Los dos convenios citados en primer lugar, de carácter estatal, añaden, en sintonía con lo dispuesto en las antiguas Ordenanzas del sector, que los puestos de trabajo de chavolero, almacenero, guarda y, en general, cargos en tierra, a pesar de no estar comprendidos entre las categorías profesionales del convenio, se

En este último supuesto, cuyo antecedente se encuentra en las Ordenanzas y Reglamentaciones del Sector, que los convenios reproducen sin casi variación¹⁸⁹, más que de fomentar o incrementar el empleo de una determinada categoría de trabajadores, lo que parece buscarse es evitar la pérdida del puesto de trabajo de quienes devienen con alguna incapacidad que les imposibilita para el trabajo en el mar y aún no reúnen las condiciones necesarias para la jubilación.

Un superior interés por la estabilidad en el empleo en el sector de la acuicultura...

Algo diversa es la situación en el sector de la acuicultura, donde, recordemos, los convenios examinados son en su mayoría de fecha más reciente a la de los correlativos del sector pesquero, lo que en este tema de sucesivas y relativamente próximas reformas normativas a favor de la disminución de la temporalidad y fomento del empleo fijo es un factor a tener muy presente. En este contexto, los acuerdos estatales y autonómicos del subsector muestran una notable preocupación por garantizar la estabilidad en el empleo, admitiendo la contratación temporal sólo cuando las empresas tengan cubierto como mínimo el 65% de sus plantillas con contratación indefinida, al tiempo que introducen especificaciones expresas de los trabajos y actividades susceptibles de ser cubiertos con contratos para obra o servicio y sobre el número máximo de contratos para la formación en función del número de trabajadores de la empresa¹⁹⁰.

otorgarán, en la medida de lo posible, al personal con capacidad disminuida en los términos comentados.

¹⁸⁹ Reglamentación Arrastre/1961 (art. 53); Reglamentación Cerco/1963 (art. 59); Ordenanza Congeladores/1974 (art. 39); Ordenanza Arrastreros/1976 (art. 39); Ordenanza Bacaladeros/1976 (art. 39). Por todos, reproducimos el art. 39 de la Ordenanza Arrastreros/1976, cuyo tenor es el siguiente: “La empresa procurará destinar a trabajos adecuados a sus condiciones físicas, caso de existir puesto disponible, al personal cuya capacidad haya sido disminuida, por edad u otras circunstancias, antes de reunir las condiciones necesarias para su jubilación, otorgándose preferencia a aquellos que carezcan de subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento. Las plazas de chavoleros o almacenero, guarda, pocero o botero y avisador se otorgarán, en la medida de lo posible al personal a que este artículo se refiere, así como se reservarán al personal que deba ser desembarcado por los motivos antes expuestos, aquellos cargos en tierra, aunque no estén comprendidos en esta Ordenanza de Trabajo, que por naturaleza puedan desempeñar”.

¹⁹⁰ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 12) y CC Acuicultura Andalucía/2006 (art.11), que establecen la siguiente escala de contratos para la formación: hasta 5

Tampoco la negociación colectiva de ámbito empresarial del sector de la acuicultura es ajena a los requerimientos de la norma estatal en pro del empleo indefinido, incorporando, amén de declaraciones genéricas sobre el compromiso de la empresa a favor de la estabilidad de los trabajadores¹⁹¹, concretas obligaciones de cobertura de las vacantes que se produzcan por extinción de contratos de trabajo por tiempo indefinido con otros contratos de trabajo de idéntica naturaleza¹⁹², o de no superación de un determinado número máximo de contratos eventuales en atención a la plantilla existente en cada momento¹⁹³, o de utilización del contrato de carácter indefinido para la realización de trabajos de naturaleza continua y de ajuste adecuado entre el tipo de contrato celebrado y la causa que lo justifica¹⁹⁴, o, en fin, de conversión del contrato temporal en indefinido de forma automática si se prolonga la prestación de servicios más allá de la fecha inicial de duración fijada¹⁹⁵. Al margen de estas estipulaciones ligadas a la mejora cualitativa del empleo, sólo en una ocasión, salvo error u omisión, hemos detectado cláusulas convencionales dirigidas al fomento del empleo en el sentido más tradicional de incentivo al acceso al mercado de trabajo de ciertos colectivos, y ha sido aquella en la que, justamente como medida de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo, se pacta expresamente que la empresa accederá a las peticiones de jubilación especial que les soliciten los trabajadores a los 64 años en los términos del RD 1194/1985, de 17 de julio¹⁹⁶.

...y un similar tratamiento del empleo de los discapacitados

Al igual que comentábamos en relación a los convenios del sector de la pesca, también en la negociación colectiva de la

trabajadores, uno; de 6 a 15 trabajadores, dos; de 16 a 50 trabajadores, tres; de 51 trabajadores en adelante, seis.

¹⁹¹ CC Culmarex/2007 (art. 9).

¹⁹² CC Dylcan/2005 (art. 13); CC Adsa/2005 (art. 13).

¹⁹³ CC Dylcan/2005 (art. 12) y CC Adsa/2005 (art. 12), según los cuales la empresa podrá contratar trabajadores eventuales hasta un máximo del veinte por ciento de la plantilla existente en cada momento.

¹⁹⁴ CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 8).

¹⁹⁵ CC Dylcan/2005 (art. 12) y CC Adsa/2005 (art. 12), en relación con el contrato eventual para el que se establece una duración no superior a seis meses. Asimismo señalan estos preceptos que la empresa podrá celebrar contratos temporales por circunstancias del mercado o del ciclo productivo por tiempo no superior a un año, transcurrido el cual el contrato perderá el carácter de temporal y lo será por tiempo indefinido.

¹⁹⁶ CC Culmarex/2007 (art. 12).

acuicultura, particularmente en la de ámbito estatal y autonómica, encontramos ejemplos de esos dos tipos de previsiones convencionales a las que antes aludíamos respecto al empleo de los trabajadores minusválidos; a saber, las relativas al cumplimiento de la obligación legal de reservar, en las empresas que emplean a 50 o más trabajadores, al menos un 2% de puestos a los trabajadores minusválidos —que los convenios del sector se limitan a reproducir sin más mejora que la de expresamente indicar que se reservará para ellos los puestos de trabajo factibles con su capacitación¹⁹⁷—, y las que, con finalidad diversa y ancladas en las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, señalan que todos los trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional sufran una capacidad disminuida tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos con su situación de acuerdo con las condiciones que existan en la empresa¹⁹⁸.

3.2.2. Formación profesional

La eterna declaración de principios...

La importancia de una adecuada política de formación, reciclaje y cualificación profesional está ya fuera de toda duda. Las ventajas inherentes a la formación en general escapan de la contraposición de intereses ínsita de las relaciones laborales y tanto trabajador como empresario se benefician de las virtudes de una buena y adaptada oferta formativa. El sector pesquero participa de estas consideraciones y conscientes los agentes sociales más representativos de que las “necesidades formativas se hacen especialmente relevantes en el ámbito de la actividad productiva pesquera, donde las especificidades del medio y de los centros exigen la máxima preparación de los trabajadores”¹⁹⁹, han procurado articular todos los mecanismos necesarios para facilitar el acceso de trabajadores y empresas a una

¹⁹⁷ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 12); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 11).

¹⁹⁸ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 34); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 32).

¹⁹⁹ Exposición de Motivos del Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector de la Pesca de 1998 (cfr. nota siguiente).

formación adecuada, participando en el sistema general diseñado a tales efectos a través de los diversos Acuerdos Nacionales de Formación Continua²⁰⁰. Sin embargo, esa preocupación e impulso presente al más alto nivel no parece encontrar, como suele ser habitual y no específico de este sector, respuesta en la negociación colectiva de ámbito inferior, donde los capítulos y preceptos convencionales dedicados al tema se diluyen en meras declaraciones de intenciones. Así, los convenios que recogen alguna mención a la cuestión, en torno a la mitad de los analizados, casi se limitan a manifestar, ante la constatación de la insuficiencia de las posibilidades de formación profesional existentes, la disposición de empresas y sindicatos a cooperar conjuntamente ante los organismos competentes con el fin de dar a conocer las necesidades reales en la materia; a tales efectos, las partes suelen convenir en la realización de estudios²⁰¹, en proponer el aprovechamiento de las paradas biológicas para llevar a cabo programas formativos²⁰², en facilitar a los alumnos en prácticas de puente y máquinas su presencia en los distintos departamentos cuando se hallen libres de sus obligaciones y no se entorpezcan la normal actividad del buque²⁰³, o en constituir una Comisión con el objeto de

²⁰⁰ La Resolución de 14 de octubre de 1998 de la Dirección General de Trabajo (BOE de 5 de noviembre) dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector de la Pesca, suscrito en desarrollo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 1996 y con una vigencia de 1997 a 2000; la Resolución de 3 de mayo de 2001 de la Dirección General de Trabajo (BOE de 24 de mayo) dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta en la que se contiene el Acuerdo de Adhesión del sector de Pesca y Acuicultura al III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 2001. En la actualidad está en vigor el IV Acuerdo Nacional de Formación de 2006 (BOE de 27 de marzo), que diseña el sistema de formación para el empleo; salvo error u omisión, en el momento de redactar este trabajo no consta que el sector de la pesca y acuicultura se haya adherido a este IV Acuerdo.

²⁰¹ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art.30); CC Vidiña/2006 (art. 24); CC José Lijo/2001 (art. 24); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 24); CC Jopitos/2001 (art. 24); CC Martínez Pardavilla/2001 (art. 24); CC Punta Cabío/2006 (art. 24); CC Marina Nalda/2000 (art. 24); CC Juan Pérez/2000 (art. 24); CC Pescarosa/2000 (art. 24); CC Parleros/2000 (art. 24); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 24); CC Lustres Pego/2000 (art. 24).

²⁰² CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art.30). El CC Arrastre Granada/1992 (art.31) especifica que la convocatoria de cursos de formación deberá realizarse sobre la especialidad de redero.

²⁰³ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37) y CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art.30), que, en relación a los alumnos en prácticas, precisan que las empresas procurarán asignarles puestos relacionados con su formación profesional.

promover la formación profesional en el sector²⁰⁴. Sólo la presencia de un interés adicional al puramente formativo y de capacitación profesional del trabajador parece otorgar alguna dosis de imperatividad y concreción a las previsiones convencionales, bien porque la formación sea necesaria para la seguridad y salud²⁰⁵, bien porque el curso de reciclaje se realice por expreso interés de la empresa²⁰⁶, bien porque se trata de una formación significativamente funcionalizada a la cobertura de las necesidades del sector²⁰⁷; eso sí habitualmente supeditadas las medidas formativas a que no se condicione la prestación del servicio²⁰⁸ o que no supongan un obstáculo para el normal desarrollo de la producción²⁰⁹.

...que sólo reiterando antiguos preceptos de las Ordenanzas alcanza concreción

Resulta curioso y significativo que los preceptos de los convenios del sector de la pesca que mayor carga de obligatoriedad encierran en lo que a formación respecta sean aquellos que, con notable desfase temporal y cierta antigüedad, se limitan a reproducir previsiones de las Ordenanzas Laborales²¹⁰, a tenor de las cuales, será obligación especial de los capitanes o patrones dedicar una constante atención a los fines de formación y perfeccionamiento del personal al servicio del buque, para lo cual tendrán en cuenta prescripciones como las siguientes²¹¹: no admitir para trabajar a bordo de los barcos de pesca a quien

²⁰⁴ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 42); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 27).

²⁰⁵ CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 15) que prevé la realización de cursillos permanentes con el fin de que algunos de los tripulantes estén en posesión del carnet de socorrista.

²⁰⁶ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 42), en cuyo caso el tiempo invertido en el curso será considerado como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien la económica.

²⁰⁷ CC Arrastre Granada/1992 (art. 31).

²⁰⁸ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 42).

²⁰⁹ CC Cerco Asturias/1999 (art. 12).

²¹⁰ Ordenanza Congeladores/1974 (art. 47); Ordenanza Arrastreros/1976 (art. 46); Ordenanza Bacaladeros/1976 (art. 46). Con una redacción algo diversa y menos imperativa en lo que al embarque del personal sin certificado de aptitud profesional concierne, Reglamentación Arrastre/1961 (arts. 71 y 72); Reglamentación Cerco/1963 (arts. 79 y 80).

²¹¹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art.38); CC Vidiña/2006 (art. 25); CC José Lijo/2001 (art. 25); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 25); CC Jopi-

no posea en certificado de aptitud profesional; prestar una atención preferente a que la tripulación conozca de forma detallada y completa las nuevas instalaciones, dispositivos o aparatos que se implanten en la navegación y la pesca; y dar certificado de valía y conducta al tripulante que lo solicite al desembarco²¹².

¿Y las adhesiones a los Acuerdos Tripartitos...?

Pesca. Llama la atención, por otra parte, que el usual recurso de la negociación colectiva de ámbito inferior da dar contenido a las cuestiones de formación profesional a través del mecanismo de la adhesión y asunción del contenido de los diversos Acuerdos Tripartitos de Formación entre Gobierno, Sindicatos y Patronal –que constituyen el marco en el que se ha venido desarrollado el modelo hasta ahora vigente de formación profesional en nuestro país²¹³–, en el sector de la pesca sólo en una ocasión es utilizado²¹⁴, pese a que, como ya apuntábamos, justamente dentro del marco del II Acuerdo Nacional para la Formación Continua se suscribió el Acuerdo Nacional de Formación Continua del sector de la Pesca y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del sector de la pesca y acuicultura se adhirieron al III Acuerdo Nacional de Formación Continua²¹⁵. Esa carencia de referencia a tales acuerdos se acompaña de una casi absoluta falta de puesta en práctica de los principales instrumentos que en ellos se perfilan como herramientas más adecuadas para la actividad formativa; a los planes de formación²¹⁶, por

tos/2001 (art. 25); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 25); CC Punta Cabío/2006 (art. 25); CC Marina Nalda/2000 (art. 25); CC Juan Pérez/2000 (art. 25); CC Pescarosa/2000 (art. 25); CC Parleros/2000 (art. 25); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 25); CC Lustres Pego/2000 (art. 25).

²¹² Dichos certificados no se limitarán a acreditar la capacidad y competencia del tripulante dentro de su especialidad, sino también la de que posee los conocimientos mínimos indispensables que la pesca y la navegación requieren y, especialmente, el que las maniobras del material de salvamento exigen.

²¹³ El vigente el IV Acuerdo Nacional de Formación de 7 de febrero de 2006 citado, sustituye a los anteriores de 1992, 1996 y 2000. Por su parte, el RD 395/2007, de 23 de marzo (BOE de 11 de abril), en desarrollo y aplicación de los principios, fines y ejes fijados en el recién mencionado acuerdo, regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

²¹⁴ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 42).

²¹⁵ Véase nota supra.

²¹⁶ Que representan uno de los ejes cardinales de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua (cfr. arts. 5 y ss. Del I Acuerdo Nacional sobre Forma-

ejemplo, sólo se alude, de forma, por lo demás, harto laxa y poco taxativa, en dos ocasiones: una para indicar que será la Comisión Paritaria del convenio la encargada de concretar los contenidos de dichos planes²¹⁷, y otra para señalar que la Comisión para cuestiones de formación que se deberá constituir será a la que corresponda, en su caso, los planes de formación interempresariales²¹⁸.

Acuicultura. El sector de la acuicultura participa en gran medida de las anteriores consideraciones. El impulso dado a la formación por los Acuerdos Nacionales generales y los específicos del sector en la materia no parece encontrar el desarrollo esperado en la negociación de ámbito inferior. De los nueve convenios examinados sólo seis contienen algún precepto dedicado a la formación y con un contenido ciertamente laxo y poco imperativo. De nuevo encontramos las declaraciones genéricas sobre la utilidad de la formación continua para el desarrollo de las competencias profesionales del trabajador²¹⁹ y las manifestaciones afectadas acerca de la conveniencia y necesidad de la formación de los trabajadores en un sector de técnicas cambiantes²²⁰. Y, de nuevo, nos encontramos con que tales propósitos no hallan más respuesta que la de exigir que los sistemas de logística, racionalización, mecanización y dirección del trabajo no perjudiquen la formación profesional continua a la que el personal tiene derecho²²¹; la de recoger el compromiso de la empresa de seguir desarrollando proyectos de formación continua conjuntamente con los representantes de los trabajadores, sin más concreción ni especificación²²²; la de manifestar la obligación de la empresa de continuar disponiendo lo necesario para la adecuada formación de los trabajadores en función de los ciclos productivos y de las características de los correspondientes puestos de trabajo, sin delimitar

ción Profesional Continua de 16 de diciembre de 1992, BOE de 10 de marzo de 1993; arts. 6 y ss. del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996, BOE de 6 de junio de 1997; arts. 8 y ss. del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 2000, BOE de 23 de febrero de 2001; arts. 3 y 4 del Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector de la Pesca.

²¹⁷ CC Arrastre Granada/1992 (art. 31).

²¹⁸ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 27).

²¹⁹ CC Acuicultura Estatal/2007 (Cláusula Adicional 2.ª).

²²⁰ CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 38).

²²¹ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 9); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 8).

²²² CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 38).

qué es justamente lo necesario para esa correcta formación²²³; la de la asunción del contenido íntegro de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua²²⁴; o en fin, la más articulada, precisa y directa de promover la formación profesional específica mediante la constitución de una Comisión o grupo de trabajo encargado del análisis de las necesidades formativas del sector y de la creación de estructuras y Planes de Formación²²⁵.

3.2.3. Empresas de trabajo temporal, contratas y sucesión de empresa y de actividad

Una escasa regulación y una escasa utilización de las empresas de trabajo temporal en la pesca, sobre todo a partir de 1999...

La regulación de las ETT en los convenios colectivos de la pesca resulta escasa o casi inexistente. Y ello por varios motivos. El primero es la ya comentada antigüedad de algunos convenios propios del sector, previos incluso a la legalización y desarrollo normativo de estas entidades, acaecida, como de todos es sabido, entre 1993 y 1994. Es evidente que todos los convenios anteriores a dichas fechas no podían entrar a regular una institución que en aquel momento bordeaba la tipicidad penal.

La segunda es la escasa utilización de las ETT en el sector pesquero. Es cierto que la actividad pesquera no parece en principio incluida expresamente entre las actividades peligrosas excluidas de los contratos de puesta a disposición por el art. 8 RD 216/1999. Pero si analizamos los datos proporcionados por el MTIN, se aprecia con claridad que, sobre todo a partir de 1998 –debe recordarse que fue en 1999 cuando la Ley 29 introdujo la nueva redacción del art. 11 LETT– el número de contratos de puesta a disposición se redujo drásticamente, lo que justificaría, junto con otras posibles causas como las peculiaridades de la contratación, las exigencias de habilitación o de posesión de la Libreta de Inscripción Marítima recogidas en varios convenios, la práctica ausencia de toda regulación convencional sobre esta materia en el sector de la pesca.

²²³ CC Dylcan/2005 (art. 31); CC Adsa/2005 (art. 31).

²²⁴ CC Culmarex/2007 (DF2.^a), que, aunque es un convenio suscrito en 2007, alude al ANFC de 1997.

²²⁵ CC Acuicultura Estatal/2007 (Cláusula Adicional 2.^a).

Tabla 12.
Contratos de puesta a disposición de centro de trabajo de empresas usuarias del sector de la pesca (1998-2007)

Años	Contratos de puesta a disposición
1999	968
2000	1.629
2001	515
2002	601
2003	754
2004	526
2005	467
2006	647
2007	706

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTIN).

...y tampoco parece muy frecuente la regulación de la subcontratación o de la sucesión de estas...

Y algo similar cabría decir en relación con la regulación convencional de la sucesión de contratados, más allá de recordar lo ya comentado sobre el ámbito personal y la frecuente cláusula que destacaba la inmediata inclusión en el convenio del personal que trabajara en barcos adquiridos por las respectivas empresas.

En cualquier caso, tampoco la negociación colectiva del subsector de la acuicultura parece mostrar un especial interés en ambas cuestiones, siendo bastante escasas las cláusulas convencionales destinadas a regular estas materias en la muestra de convenios que están siendo objeto de investigación. De hecho, tan sólo en algunos acuerdos se señala que “la empresa contratará de forma directa a todos los trabajadores que presten sus servicios...., con la excepción de aquellos trabajos que, por su naturaleza y especialización, no puedan ser desarrollados por los trabajadores de los grupos profesionales existentes en la empresa”²²⁶.

²²⁶ CC Martesanal/2001 (art. 8.3); CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 8.3).

3.3. PERÍODO DE PRUEBA

3.3.1. Pesca marítima

Una institución con tradicionales peculiaridades en el sector pesquero...

En cambio, bastante más frecuente ha sido y es la regulación del periodo de prueba. Y ello porque, ya desde antiguo, las reglamentaciones y la propia jurisprudencia destacaron las singularidades que esta institución podía suscitar en el sector pesquero. Baste pensar en el impacto que sobre la duración de este periodo o de sus “prórrogas” podía y puede tener la duración real de una travesía o faena, que en bastantes ocasiones puede llegar a ser más amplia que la duración máxima establecida legalmente –y de forma imperativa hasta 1994– en el ET; o, por mencionar otro ejemplo más, los problemas que podrían suscitarse en los supuestos de desistimiento empresarial durante esta misma travesía o cuando se produzca en un puerto distinto al de amarre habitual del buque. No obstante, al pasar la regulación legal de norma imperativa a marco supletorio de la regulación convencional, se ha dejado una amplia libertad a los negociadores para resolver cuándo y cómo se podría producir este desistimiento empresarial, si éste puede o no retrasarse hasta la arribada al primer puerto o al puerto de origen, o quienes correrían en su caso con los gastos de repatriación del empleado, por mencionar sólo algunos ejemplos.

...que ha motivado una frecuente atención en los convenios colectivos del sector

Pues bien, ha sido seguramente esta peculiar problemática una de las razones por la que bastantes convenios de este sector –a pesar de su no muy amplia extensión– hacen referencia al periodo de prueba del personal embarcado²²⁷, más aún tras la expresa derogación de

²²⁷ Lo que no evita que haya otros tantos que no aborden expresamente esta materia. Véanse, por ejemplo, el CC Arrastre Almería/1990, el CC Cerco Asturias/1999; el CC Almadraza Cádiz/2008; CC Arrastre Lugo/1992; el CC Arrastre Guipúzcoa/1991; los CC locales de arrastre y cerco de Águilas varias veces mencionados, o el CC Arrastre Cantabria/2004. Y todo ello, claro está, sin negar el posible impacto sobre esta cuestión de posibles llamadas a la Ordenanza como dere-

las ordenanzas laborales que, como ya hemos dicho, regulaban ampliamente esta cuestión. En cambio, no hay mención a este periodo en los dos convenios de rederos²²⁸.

El contenido concreto de esta regulación convencional varía, obviamente, en función del momento de aprobación del convenio y de la amplitud con la que se regule esta institución, aunque se detecta una cierta influencia de los convenios estatales sobre algunos de sector provinciales o de empresa.

En muchas ocasiones parten de su consideración como un elemento natural del contrato de trabajo en este sector...

Así, seguramente, el primer elemento que llama la atención es la frecuencia con la que la normativa convencional parece querer convertir este pacto en un elemento habitual del contrato de embarque, al señalar, por ejemplo –aunque las fórmulas literales son diversas–, que “el ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, si así consta por escrito”²²⁹. Dejando a un lado el hecho de que en bastantes convenios provinciales y locales esta “regla” se limita a los trabajadores fijos o fijos discontinuos²³⁰, quizás no esté de más recordar como nuestra jurisprudencia ha reiterado que esta mención convencional, no exime, como es bien sabido, de la inclusión expresa de este pacto por escrito en cada uno de los contratos de trabajo.

cho supletorio como ocurre, por mencionar alguno, en la Cláusula adicional Primera del último de los convenios mencionados.

²²⁸ CC Rederos Ondarroa/2005; CC Rederos Huelva/2004.

²²⁹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 25); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 21); CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 19): “Toda admisión de personal se considerará provisional durante un período de prueba...”; CC Jopitos/2001 (art. 14) CC José Lijo/2001 (art. 14); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 14); CC Punta de Cabío/2006 (art. 14).

²³⁰ CC Bajura Murcia/2002 (art. 8) –que no obstante circunscribe esta “obligación” al personal fijo y fijo discontinuo–: “Toda admisión de personal fijo y fijo discontinuo para las actividades comprendidas en este convenio, se considerará provisional durante el período de prueba variable”. Esta misma delimitación, por ejemplo, en el CC Arrastre Arenys de Mar/2001 –“toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este Convenio se considerará provisional durante un período de prueba variable...”–; CC Arrastre Blanes/1996 (art. 10); CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 5); CC Arrastre Llança/1994 (art. 10); CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 4); CC Pesquerías León Marco/2000 (art 13).

Estableciendo en bastantes ocasiones requisitos formales y temporales para el desistimiento empresarial...

Por otra parte, en varias ocasiones la regulación convencional –normalmente nacional– se limita a recordar o reiterar la regulación legal de esta institución al sostener, por ejemplo, que “transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa”²³¹; o, como será nulo el periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contrato²³², o cuando, en relación con la extinción se declara que “durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso, sin derecho a indemnización alguna, y sin que deba cumplirse otra formalidad que la simple notificación del deseo de desistir manifestado por una parte a la otra”²³³.

No obstante, y en relación con este último punto, también hay que destacar la presencia de bastantes convenios –si bien no todos²³⁴– que establecen requisitos formales –forma escrita²³⁵–, preavisos –antelación mínima de ocho días²³⁶ la más frecuente, aunque en algunos casos varía en función de la categoría profesional²³⁷– o incluso límites temporales de este “desistimiento”, al señalar, por ejemplo, que el mismo se deberá comunicar, por ejem-

²³¹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 25); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 21). Una idea similar en el CC Bajura Murcia/2002 (art. 8); CC Jopitos/2001 (art. 14); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 14); CC Punta de Cabío/2006 (art. 14).

²³² CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 10).

²³³ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 25); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 21); CC Jopitos/2001 (art. 14); CC José Lijo/2001 (art. 14); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 14).

²³⁴ Así, por ejemplo, el CC Punta de Cabío/2006 (art.14) destaca que “durante el periodo de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo previsto de preaviso, sin derecho a indemnización alguna, y sin que deba cumplirse otra formalidad que la simple notificación del deseo de desistir manifestado por una parte a la otra”.

²³⁵ CC Bajura Murcia/2002 (art. 8); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 10); CC Arrastre Blanes/1996 (art. 10); CC Arrastre Llança/1994 (art. 10).

²³⁶ CC Bajura Murcia/2002 (art. 8); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 10); CC Arrastre Blanes/1996 (art. 10).

²³⁷ CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 4) que distingue entre Oficiales, en los que la duración es de tres meses y el preaviso de quince días; Titulares y maestranza:

plo, “en las cuarenta y ocho horas siguientes a la llegada del buque al puerto base”²³⁸.

...y regulando la duración máxima, los efectos cuando su finalización se produce mientras permanecen en el mar, o los gastos de vuelta al domicilio o al puerto base....

Pero sin duda la parte de mayor interés de esta regulación convencional se concreta, como no podía ser menos, en la duración máxima fijada; una duración que, en el caso de los convenios posteriores a 1994, distingue normalmente entre grupos profesionales. Así por mencionar algunos ejemplos, en los convenios de ámbito nacional se distingue entre oficiales y titulados –con una duración entre tres²³⁹ y seis meses²⁴⁰– y maestranza y subalternos especializados –con una duración máxima de dos²⁴¹ a tres meses²⁴²–, mientras que en otros se establece un periodo que varía, por mencionar tan sólo algunos ejemplos, entre los dos meses para los grupos inferiores hasta los seis meses para el personal de mando y la oficialidad²⁴³, o el más frecuente, que variaría entre los tres meses para los titulados y un mes para el resto de categorías²⁴⁴. Y todo ello sin olvidar la existencia de normas aún más diversificadas en función de estos grupos profesionales²⁴⁵.

Dos meses, con un preaviso de quince días; y Subalternos: Quince días, con un preaviso de ocho días.

²³⁸ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 19). De acuerdo con el CC Pesquerías León Marco/2000 (art 13): “debéndose comunicalo desistimiento e rescisión ás 72 horas seguintes á chegada do buque ó porto base ou da tripulación á última escala en territorio español, no suposto de relevo da tripulación...”.

²³⁹ CC Congeladora de Marisco/1996(art. 21); CC Jopitos/2000 (art. 14); CC José Lijo/2001 (art. 14); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 14).

²⁴⁰ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 25).

²⁴¹ CC Congeladora de Marisco/1996(art. 21); CC Jopitos/2001 (art. 14); CC José Lijo/2001 (art. 14); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 14).

²⁴² CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 25).

²⁴³ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 19) –seis meses para el personal de mando y la oficialidad, tres meses para el grupo de maestranza y dos para los subalternos–

²⁴⁴ CC Bajura Murcia/2002 (art. 8); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 10); CC Arrastre Blanes/1996 (art. 10); CC Arrastre Llança/1994 (art. 10).

²⁴⁵ Para una fijación más diversificada en función de los distintos grupos profesionales véase, CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 10): “a) Oficiales, cuatro meses. b) Titulados, tres meses c) Maestranza, dos meses d) Subalternos, dos me-

En cualquier caso, la principal peculiaridad del sector consistiría, como ya hemos señalado, en la relación que pudieran guardar estos plazos como la permanencia en el mar. Y en este sentido, la mayoría de los convenios que abordan esta cuestión han venido a reiterar la solución tradicional al afirmar, por ejemplo que “estando el personal embarcado, si los citados períodos expiran en el curso de permanencia en la mar, se considerarán aquéllos prorrogados hasta la terminación de la marea²⁴⁶” o de forma expresa, “hasta el retorno del buque al puerto base²⁴⁷, o hasta que el “buque toque puerto”²⁴⁸ o hasta “la llegada del buque a un puerto del Estado”²⁴⁹. Y todo ello sin olvidar que también en algunos convenios se regula expresamente que en esos casos de resolución del contrato por el empresario, éste deberá abonarle al trabajador los gastos “que puedan producir su reintegro al puerto de embarque (o en otros a su domicilio)²⁵⁰, mientras que esta imputación del costo del retorno se invierte hacia el trabajador cuando la decisión extintiva la hubiese adoptado el empleado²⁵¹.

ses”; CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 13): “Técnicos titulados: 6 meses. b) Resto da tripulación: 2 meses. c) Non cualificados (mariñeiro, marmitón, axudante redeiro, camareiro, salgador, engraxador): 15 días laborables.”

²⁴⁶ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 25); CC Arrastre Blanes/1996 (art. 10); CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 5); CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 4); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 38); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 13).

²⁴⁷ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 19).

²⁴⁸ CC Bajura Murcia/2002 (art. 8); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 10); CC Arrastre Blanes/1996 (art. 10).

²⁴⁹ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 10).

²⁵⁰ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 19); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 10): “Una vez finalizado el período de prueba por voluntad de la empresa, y al llegar al puerto, los gastos de viaje y las dietas desde el puerto de desembarque hasta el domicilio del trabajador irán a cargo de la misma”; CC Arrastre Blanes/1996 (art. 10); CC Arrastre Llança/1994 (art. 10). Esta misma regla de imputación de los costes de repatriación, pero referida a toda causa de extinción salvo las derivadas de voluntad del trabajador o abandono del buque, en el CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 39).

²⁵¹ CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 10). “En todos los casos de rescisión del contrato por finalización del período de prueba por parte del tripulante, los gastos del viaje irán a cargo del mismo”; CC Arrastre Blanes/1996 (art. 10); CC Arrastre Llança/1994 (art. 10); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 13): “Ó rescindir voluntariamente o tripulante o seu contrato de traballo, o importe dos gastos de repatriación será pola súa propia conta”.

... junto con otras cuestiones presentes en la negociación pero de menor interés

Finalmente, dos cuestiones de menor interés a nuestro juicio. La primera, relativa también a la duración de este pacto se centra en la presencia, en algunos convenios, fundamentalmente los de ámbito estatal, de una expresa reiteración de la regulación legal en relación con la falta de efectos suspensivos de la situación “de incapacidad laboral transitoria” que afecte al trabajador durante el período de prueba²⁵². En cambio en otros casos sí se establece dicha suspensión²⁵³, aunque se resalta que “la empresa podrá rescindir el contrato en una situación así”²⁵⁴.

La segunda, es la frecuente presencia de una expresa obligación empresarial en el supuesto de “rescisión” del período de prueba, de entregar la “documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado y el certificado de la empresa de las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social, en caso de que sea solicitado por el trabajador”; una obligación esta que seguramente debe ponerse en relación con las singularidades derivadas de la existencia en el sector de la Libreta de Inscripción Marítima (LIM)²⁵⁵.

3.3.2. Acuicultura

Una regulación nuevamente frecuente –aunque con excepciones– pero con menos “singularidades” que en el sector de la pesca

Esta misma idea de intento de generalización del periodo de prueba en las nuevas contrataciones late igualmente en algunos de los convenios del sector de la acuicultura²⁵⁶ si bien llama la atención la ausencia de regulación sobre este tema en alguno de los convenios sectoriales más importantes²⁵⁷, omisión esta también palpable en varios de los convenios de empresa aplicables en el sector.

²⁵² CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 25); CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 5); CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 4).

²⁵³ CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 10); CC Arrastre Blanes/1996 (art. 10).

²⁵⁴ CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 10): “La situación de incapacidad laboral transitoria durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, aunque la empresa podrá rescindir el contrato en una situación así.”; CC Arrastre Blanes/1996 (art. 10); CC Arrastre Llança/1994 (art. 10).

²⁵⁵ Como ejemplo véase el CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 10).

²⁵⁶ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 11); CC Acuicultura Andalucía/2005 (art. 10).

²⁵⁷ Como el de Cataluña.

En aquellos acuerdos en los que se contempla, la regulación convencional de esta institución presenta bastantes menos singularidades que el sector de la pesca marítima. De hecho, esta normativa se limita normalmente a establecer unas duraciones máximas en función del grupo profesional del empleado, con una cierta homogeneidad entre los distintos acuerdos –por ejemplo de seis meses para el personal directivo, licenciados y diplomados²⁵⁸, de dos meses para técnicos y mandos intermedios²⁵⁹, y de un mes para los restantes “productores”²⁶⁰–.

Y ello porque más allá de esta duración máxima, la regulación se limita a reiterar el régimen legal de esta institución²⁶¹, si acaso señalando en algún convenio de empresa que “las situaciones de Incapacidad Laboral, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo”²⁶².

3.4. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

3.4.1. Pesca marítima

La desaparición del contrato de embarco como relación laboral especial ha mermado la singularidad de las modalidades contractuales en el sector pesquero

La desaparición del contrato de embarco de la actual lista estatutaria de relaciones laborales especiales –a diferencia de lo que

²⁵⁸ CC Acuicultura Andalucía/2005 (art. 10); CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 11) para el personal directivo, técnicos y jefes de departamento. Este mismo plazo, por ejemplo, en el CC Culmarex/2007 (art.11) para los titulados superiores y medios.

²⁵⁹ CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 10.); CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 11) sólo para mandos intermedios. Este mismo plazo, por ejemplo, en el CC Culmarex/2007 (art.11) para el personal administrativo y mandos intermedios.

²⁶⁰ CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 10); CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 11). Este mismo plazo, por ejemplo, en el CC Culmarex/2007 (art.11) para el para el personal operativo.

²⁶¹ Así, por ejemplo, tanto el CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 10) como el CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 11) recuerdan como “durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a la categoría profesional y al puesto que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante el transcurso del período de prueba. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que se hayan concertado, computando, en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicio prestado a la empresa”.

²⁶² CC Culmarex/2007 (art.11).

había sucedido tanto en el art. 3 Ley de Relaciones Laborales de 1976, como en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944–, así como la derogación expresa de las ordenanzas propias de este sector, ha privado de buena parte de su singularidad a esta cuestión en el sector pesquero.

Es cierto que las peculiares circunstancias en las que esta actividad es realizada, y, sobre todo, el impacto que en la misma tiene o puede llegar a tener la rígida duración de la actividad, podrían llegar a plantear dudas y cuestiones similares a las que ya hemos visto en relación con el periodo de prueba. De la misma manera que, en ocasiones, las singulares imposiciones de un porcentaje de mano de obra de una cierta nacionalidad ligada a acuerdos pesqueros con terceros países ha podido tener su repercusión sobre la duración de los mismos, vinculando la continuación –o mejor la resolución– de dichos acuerdos, como condición resolutoria, a la extinción del mencionado acuerdo de pesca.

A pesar de las peticiones empresariales, la negociación colectiva no parece haber incorporado grandes novedades en una materia que no es de las más tratadas en estos acuerdos...

Pero lo cierto es que, más allá de ciertas peticiones empresariales sobre la conveniencia de instaurar hipotéticas modalidades específicas de contratación como las de “viaje” o “marea”²⁶³, de lo que no cabe duda es que este sector se rige por la normativa general, con las posibles adaptaciones –especialmente potenciadas en la reforma del año 1994– que pudiera establecer en su configuración la negociación colectiva.

Sin embargo, un repaso por el conjunto de los convenios colectivos de este subsector no parece demostrar una especial preocupación de estos textos convencionales por una materia que, o se elude, o se trata puntualmente.

²⁶³ Véase el Informe CES 7/96, p. 117 y ss. –previamente citado– sobre la distinta posición en este punto de las asociaciones empresariales, que se consideraban discriminadas por la insuficiencia y la inadaptación del marco legal de contratación temporal al sector pesquero, y la posición de los sindicatos que rechazaban toda especialidad de este mismo sector en esta concreta materia.

En los convenios nacionales, una extensa regulación del contrato de embarque

De hecho, en los convenios nacionales lo único existente, junto a la exigencia de igualdad, al menos retributiva, entre este personal eventual o temporal y el personal fijo²⁶⁴, es una extensa regulación del contrato de embarque –que deberá contener los derechos y obligaciones del trabajador–, centrado en su contenido mínimo –datos personales del tripulante, lugar y fecha de la celebración del contrato, nombre del barco o barcos en los que se compromete a servir el interesado, especificación de la persona a la que se sustituye, la causa de la sustitución y la duración del contrato si se trata de “personal interino”, categoría, lugar y fecha en la que ha de presentarse el interesado para comenzar el servicio, aspectos salariales y, si el contrato es de duración temporal, la fecha en al que el mismo debe expirar²⁶⁵–, de sus exigencias formales –modelo oficial, por quintuplicado, firma del tripulante y del armador o de su representante legal, entrega de la copia básica a los representantes de los trabajadores²⁶⁶– unida a la reiteración de las obligaciones de registro establecidas en este ámbito²⁶⁷.

En el resto de convenios una regulación escasa, fragmentada y diversa...

Y en el resto de convenios la regulación es bastante escasa y dispersa, centrada en aspectos muy diversos como, nuevamente, el contenido mínimo de estos contratos²⁶⁸ –que en ocasiones incluye la

²⁶⁴ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 66): “La retribución del personal interino o eventual, será al menos la fijada por el presente Convenio, percibiendo además todos los emolumentos que se reconozcan para el personal fijo”; CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 18).

²⁶⁵ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 21); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 18).

²⁶⁶ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 22); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 18).

²⁶⁷ Entre los convenios de empresa puede verse igualmente el CC Punta de Cabío/2006 (art. 15).

²⁶⁸ CC Almadraba Cádiz/2008 (art. 7); CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 11) –nuevamente en relación con el “contrato de embarque”–; CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 37) –porcentaje de participación en la captura– o, por mencionar

especificación de una forma clara de qué tipo de contrato se trata, la duración del mismo y si el trabajador es fijo discontinuo, fijo de plantilla o trabajador interino²⁶⁹—, su forma²⁷⁰ —por ejemplo, exigiendo seis ejemplares²⁷¹—, la participación sindical en su control²⁷², la entrega de información²⁷³ o de la copia básica a los representantes de los trabajadores²⁷⁴, la preferencia del personal interino para ocupar las vacantes en la plantilla fija de la empresa²⁷⁵, una cierta indemnización de salida para ciertos o todos los contratos temporales²⁷⁶, la fijación de un porcentaje máximo de trabajadores eventuales²⁷⁷, su duración máxima²⁷⁸, o la regulación del preaviso —que habría de formalizarse por escrito y con quince días de antelación, unido al fini-

un último ejemplo, CC Punta de Cabío/2006 (art. 15) en relación con la exigencia del contrato de embarque, sus requisitos formales y sus cláusulas.

²⁶⁹ CC Almadraba Cádiz/2008 (art. 7).

²⁷⁰ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 18); CC Punta de Cabío/2006 (art. 15) —por quintuplicado—.

²⁷¹ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 37).

²⁷² Véase la muy amplia regulación del art. 37 del CC Arrastre Guipúzcoa/1991. Más simplificada, CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 7). La mera remisión de una copia en CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 37).

²⁷³ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 6): “Las empresas deberán entregar a la representación de los trabajadores información de los contratos de duración determinada. En dicha información deberá constar el 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”.

²⁷⁴ CC Arrastre Lugo/1992 (DA 5).

²⁷⁵ CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 4).

²⁷⁶ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 13) —previo, por tanto a la reforma del art. 49 ET—: “a la finalización del contrato de interinaje, los trabajadores percibirán una indemnización del 5 por 100 de los salarios percibidos, tanto en jornada ordinaria como en jornada extraordinaria”; CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 45): “Personal Temporal (Eventual e Interino).— El personal que realice trabajos como temporales, eventuales o interinos recibirá al finalizar la relación jurídica laboral que le liga con la empresa, un 5% de los salarios brutos reales recibidos en los últimos 3 meses, o por el tiempo que llevara trabajando en la empresa si éste fuera menor. Ello se entiende con independencia de las cantidades que la legislación vigente reconozca en estos casos”.

²⁷⁷ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 6): “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.”

²⁷⁸ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 6): “la duración máxima de estos contratos no podrá ser superior a un total de ocho meses en un período de doce meses, computándose el mismo a partir de la fecha en la que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización”.

quito—²⁷⁹, Y ello cuando, por ejemplo, no se limita esta regulación a clasificar el personal según su permanencia ente personal fijo, interino o eventual²⁸⁰.

...con una progresiva relevancia a la modalidad de fijo discontinuo...

Pero sin duda uno de los aspectos más llamativos es la progresiva relevancia que varios convenios dan o están dando a la modalidad de fijo discontinuo. Así, en algún convenio se llega a recordar cómo “dada la peculiaridades del sector, se acuerda que para la creación de empleo nuevo... la relación laboral del trabajador será como fijo discontinuo y se realizará de acuerdo a la legislación vigente”²⁸¹, mientras que en otros, de forma más clara, se señala como “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”²⁸². Y todo ello sin olvidar la regulación de otros convenios que, ante decisiones administrativas que imponían o imponen la paralización de la actividad en determinadas épocas del año, propusieron la novación de la relación a “contratos a tiempo parcial con el carácter de fijos discontinuos”²⁸³. Sin entrar aquí a re-

²⁷⁹ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 45).

²⁸⁰ CC Arrastre Almería/1990 (art. 12): “1. Fijo. Es aquel que la empresa precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación pesquera normal; 2. Interino. Es aquel que se admite, de modo temporal, para sustituir a un trabajador fijo que se halla ausente por prestación de servicio militar, incapacidad laboral transitoria, excedencia, suspensión de empleo y sueldo, en disfrute de vacaciones o permisos o en otros casos análogos. La duración de las relaciones jurídico-laborales con el personal interino, será la exigida por la circunstancia que motive su nombramiento; 3. Eventual. Es el que se contrata para atenciones extraordinarias o circunstancias de duración limitada, extinguiéndose la relación laboral en cuanto cese la causa que motivó su admisión”.

²⁸¹ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 43).

²⁸² CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art 6), eso sí tras recordar que “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”.

²⁸³ CC locales de bajura de cerco con luz y de arrastre al fresco de Águilas/1998; CC Bajura Murcia/2002 (art. 19), que dedica un Capítulo entero, el VI a

cordar la distinta ubicación de los contratos fijos discontinuos en los últimos años dentro de nuestra regulación legal, baste señalar que en estos convenios se establecía, en primer una amplia batería de garantías al señalar que dicha proposición sería de aceptación voluntaria individualmente, ratificada en cada empresa o embarcación por acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, que se incluirían en el contrato y que este no podría alterar la regulación convencional. Además se establecía una detenida regulación de estos nuevos contratos fijos discontinuos²⁸⁴. Finalmente, esta misma

los contratos fijos discontinuos, estableciendo una regulación muy detenida del mismo y, sobre todo, de las interrupciones, entre las que incluye las paradas biológicas, las varadas obligatorias para el cumplimiento de los requisitos de seguridad a bordo y navegabilidad, circunstancias climatológicas que impidan el ejercicio de la actividad pesquera o la navegación, averías que impidan al barco hacerse a la mar o le obliguen a regresar a puerto, y, en general, “cualesquiera otras derivadas de la propia naturaleza de la actividad pesquera y que impidan el ejercicio de esta actividad, como son el exceso de materia orgánica en determinados ciclos de los ecosistemas marinos y otros de análoga naturaleza. Cuando se interrumpa la prestación de servicios por cualesquiera de los motivos antes señalados el empresario viene obligado a entregar a los trabajadores un certificado individual de las circunstancias que motivan la interrupción de la misma, a los efectos legales. Igualmente comunicará por escrito a la representación legal de los trabajadores la causa de la interrupción y la duración prevista de la misma. Sobre estas paradas biológicas véase también el art. 27 CC Cerco y Jareta Barbate/1993.

²⁸⁴ CC locales de bajura de cerco con luz y de arrastre al fresco de Águilas/1998, art. 8 a 11: “El cese de cada campaña deberá contar inexcusablemente con la conformidad por escrito de los representantes legales de los trabajadores en cada embarcación o, si no existiesen, del conjunto de la plantilla. La comunicación del cese de campaña deberá establecer necesariamente la fecha de reinicio de ésta. La duración de los períodos de inactividad, con carácter general, será determinada por la Comisión paritaria del Convenio. Para 1998 se fija desde el 15 de septiembre al 15 de noviembre. Los ceses que no tengan carácter general y afecten sólo a una determinada embarcación por causa de fuerza mayor, se acordarán con la representación legal de los trabajadores en el barco o, si no existiesen, con la conformidad por escrito de la mayoría de los trabajadores de la plantilla. 9.º— Cada embarcación iniciará las campañas con el mismo número de trabajadores fijos discontinuos con que contó en la anterior debiendo de ser llamados para el mismo día de su inicio todos aquellos trabajadores que hayan prestado servicios durante la anterior campaña. El empresario se compromete a no reducir unilateralmente el número de trabajadores en plantilla. 10.—Los trabajadores fijos discontinuos se incorporarán en cada campaña con la misma categoría, en el mismo puesto y con idénticas funciones y condiciones en que hubiese prestado servicios en la anterior. Los llamamientos se efectuarán con quince días de antelación, en el plazo de una semana el trabajador confirmará su reincorporación. La omisión de estos plazos de preaviso o aceptación por parte del empresario o el trabajador, respectivamente, dará lugar al deber de

regulación de los contratos fijos discontinuos se encuentra también en ciertas actividades en las que por su propia naturaleza tienen limitado su periodo de actividad a la “campana”²⁸⁵.

3.4.2. Acuicultura

En general, una regulación que parte de un objetivo centrado en la estabilidad de las plantillas...

En el sector de la acuicultura, la regulación del convenio estatal y la del autonómico andaluz se inicia –tras una referencia al marco legal– con una cláusula de acuerdo con la cual es “objetivo de las partes firmantes alcanzar en el seno de este Convenio Colectivo la estabilidad de las plantillas y que la contratación temporal, sólo se podrá hacer en aquellas empresas que siendo su actividad de carácter permanente, tengan como mínimo el 65% de su plantilla en contratación indefinida”. Obsérvese que se establece como mero objetivo, sin determinar en su caso las consecuencias del incumplimiento, lo que plantea dudas sobre los efectos reales de un cláusula configurada como mero “objetivo” común²⁸⁶.

...delimitando el objeto de la obra o servicio determinado, las causas del contrato de interinidad y de la duración del contrato eventual...

En este marco, la regulación del contrato de obra o servicio se centra en especificar el tipo de obra o actividad que podrá ser objeto del mismo. En ambos convenios colectivos se incluyen así los Pro-

indemnizar a la otra parte en tantos días como plazo omitido. 11.–A los trabajadores que acepten en la actualidad la novación de sus contratos con estas condiciones les será reconocida expresamente la antigüedad que tuviesen en la empresa y/o embarcación, reconociéndoseles, tanto a ellos como a los que en el futuro se puedan incorporar con esta modalidad de contrato, también a efectos de antigüedad y, por tanto, de posibles derechos indemnizatorios o de otro tipo, los períodos de inactividad entre campañas. Este derecho a computar como tiempo de servicio a todos los efectos los períodos de inactividad de los trabajadores implica que no ha lugar a indemnizar la novación de los contratos”. Una regulación similar en el CC Bajura Murcia/2002 (art. 19).

²⁸⁵ CC Almadraza Cádiz/2008 (art. 7 y 13).

²⁸⁶ CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 11); CC Acuicultura Estatal (art. 12).

gramas de I+D; los Proyectos pilotos; los Programas de aplicaciones de nuevas tecnologías y experimentales; o los “trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla”²⁸⁷.

Esta misma regulación de las situaciones habilitantes se realiza en relación con los contratos de interinidad –cubrir bajas derivas de IT o vacaciones; contratos de relevo; y excedencias–, mientras que en relación con el contrato eventual, se establece que “también se podrá contratar trabajadores para la realización de servicios determinados con una duración que no podrá superar los 12 meses dentro del período máximo de 18 meses, motivados por circunstancias del mercado, exceso de pedidos o acumulación de tarea o urgencias”²⁸⁸.

...y con una regulación amplia de las modalidades formativas...

En cualquier caso, la regulación más amplia se realiza de las dos modalidades formativas. En relación con el contrato para la formación y tras reiterar los límites legales máximos y mínimos –dos años y seis meses–, la normativa convencional se limita a establecer el número máximo de trabajadores en formación en función de las dimensiones de la empresa –hasta 5, uno; de 6 a 15 trabajadores, dos; de 16 a 50, tres; y 6 trabajadores en formación como máximo en las empresas con 51 o más trabajadores– y a fijar que la retribución en estos contratos “será en proporción al tiempo de trabajo efectivo y según el salario que figura en la tabla salarial como anexo” al propio convenio²⁸⁹.

En relación con el contrato en prácticas, y tras reiterar las reglas legales de duración máxima y mínima –dos años y seis meses–, se establece también el número máximo de trabajadores en prácticas, asumiendo la ya comentada para los empleados en formación²⁹⁰, al

²⁸⁷ CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 11); CC Acuicultura Estatal (art. 12).

²⁸⁸ CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 11); CC Acuicultura Estatal (art. 12).

²⁸⁹ CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 11); CC Acuicultura Estatal (art. 12).

²⁹⁰ Aunque de una forma algo oscura al señalar –CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 11); CC Acuicultura Estatal (art. 12)– “en función de la plantilla por departamento el número de contratados en base a este tipo de contrato será en igual escala que los contratos de formación”.

mismo tiempo que en relación con su retribución, se estará al marco legal “y en concordancia a la realización de su contratación por la titulación aportada por el productor; por lo que para la Formación Profesional de 2.º grado será de aplicación a la categoría de Especialista su contratación y retribución, siendo para la Diplomatura el de Oficial de 1.ª y para las Licenciaturas la de Encargado o Maestro, dependiendo del grupo productivo”²⁹¹.

...que reitera la reserva de puestos para personas con discapacidad

Finalmente ambos convenios –si bien en el andaluz con una peculiar remisión normativa– recuerdan la obligación de reserva de un 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas que empleen a 50 o más trabajadores, destacando, eso sí, que esta reserva se concretará “en aquellos puestos de trabajo factibles por capacitación que pudieran desarrollar”²⁹².

Una regulación diversa y más concisa en el convenio sectorial para Cataluña...

Bastante diferente, y bastante más limitada, es la regulación de esta materia en el convenio sectorial catalán. En este caso, la regulación convencional se limita, en primer lugar, a señalar que “el ingreso del personal de todas las categorías a la empresa debe hacerse de acuerdo con la legislación laboral vigente en materia de contratación”²⁹³, y a regular, en segundo lugar, la duración máxima de los contratos eventuales²⁹⁴, al señalar que “los contratos eventuales por acumulación de tareas, exceso de pedidos o necesidades de la producción pueden tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se producen estas causas” y que “los contratos vigentes a la entrada en vigor de este convenio pueden ser prorrogados hasta el término máximo previsto en este artículo”.

²⁹¹ CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 11); CC Acuicultura Estatal (art. 12).

²⁹² CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 11); CC Acuicultura Estatal (art. 12).

²⁹³ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 12).

²⁹⁴ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 13).

...con un llamativo silencio en todos los convenios sectoriales en relación con el contrato a tiempo parcial...,

En cualquier caso, llama la atención que no se ha detectado en estos tres grandes convenios sectoriales regulación alguna sobre la contratación a tiempo parcial, una regulación que, en cambio, sí aparece en algunos convenios empresa, en ocasiones de una forma relativamente amplia aunque dispersa, abordando cuestiones como su definición, la transformación de o hacia este tipo de contrato²⁹⁵ o el disfrute de derechos a prorrata de su tasa de parcialidad²⁹⁶, mientras que en otras, esta regulación queda limitada a reconocer que “siempre que ello sea posible, las necesidades de ampliación de plantilla se cubrirán mediante la prolongación de la jornada de trabajo de los trabajadores que no lo sean a jornada completa, antes de incrementar el número de trabajadores de la plantilla”²⁹⁷.

...y una regulación de los convenios de empresa centrada mayoritariamente en la duración de los contratos eventuales, aunque con menciones a otras modalidades contractuales...

Ya por último, la regulación de los convenios de empresa resulta bastante diversa, aunque como suele ser habitual, en la mayoría de ocasiones aborda el contrato eventual, por acumulación de tareas o exceso de pedidos. Esta regulación, además, se concentra en el establecimiento de una duración máxima que suele ser de doce meses o un año²⁹⁸, dentro de un periodo de dieciocho meses²⁹⁹, recordándose en algún caso que transcurrido dicho plazo “el contrato perderá el carácter de temporal, y lo será por tiempo indefinido”³⁰⁰. En todo

²⁹⁵ CC Culmarex/2007 (art. 10): “los trabajadores contratados a tiempo completo o jornada parcial que deseen renovar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará renovación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal”.

²⁹⁶ CC Culmarex/2007 (art.6) “estos percibirá los beneficios establecidos en las presentes normas en proporción al tiempo que preste su servicio y en todos los conceptos que se establecen para los trabajadores de jornada completa”. Véase también en este mismo Convenio el art 10.a).

²⁹⁷ CC Adsa/2005 (art. 11); CC Dylcan/2005 (art. 11).

²⁹⁸ CC Adsa/2005 (art. 12); CC Culmarex/2007 (art. 10); CC Dylcan/2005 (art. 12).

²⁹⁹ CC Culmarex/2007 (art. 10).

³⁰⁰ CC Adsa/2005 (art. 12); CC Dylcan/2005 (art. 12).

caso llama la atención la presencia de estas reglas teniendo en cuenta que el art. 15.1b ET parece autorizar esta posible modificación de la duración máxima de los contratos eventuales a la negociación colectiva sectorial estatal o en su defecto sectorial de ámbito inferior, pero no a los convenios de empresa.

No obstante, en este tipo de convenios también es posible encontrar reglas sobre los restantes contratos temporales, como el ajuste de todas estas modalidades a las causas legales de los mismos³⁰¹, la utilización del contrato indefinido para necesidades de carácter continuo³⁰², las que establecen un porcentaje máximo para los trabajadores temporales³⁰³, una duración máxima –parece que para el resto de modalidades, aunque la regulación diste de ser clara– de seis meses³⁰⁴, una preferencia–concretada por ejemplo, en que “en igualdad de condiciones con otros aspirantes, tendrán preferencia para acceder a la contratación temporal los trabajadores que así lo hayan solicitado al extinguirse un anterior contrato temporal”³⁰⁵– o, por mencionar un último ejemplo que “la cobertura de las vacantes que se produzcan por extinción de contratos de trabajo por tiempo indefinido se producirá mediante la celebración de contratos de trabajo de idéntica naturaleza”³⁰⁶.

³⁰¹ CC Martesanal/2001 (art. 8); CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 8).

³⁰² CC Martesanal/2001 (art. 8); CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 8).

³⁰³ Un veinte por ciento de la plantilla en el caso del art. CC Adsa/2005(art. 12); CC Dylcan/2005 (art. 12).

³⁰⁴ CC Adsa/2005 (art. 12); CC Dylcan/2005 (art. 12).

³⁰⁵ CC Adsa/2005 (art. 12); CC Dylcan/2005 (art. 12); CC Martesanal/2001 (art. 8): Tendrán derecho preferente para el ingreso en la empresa aquellos trabajadores que, en igualdad de méritos, prestasen o presten sus servicios en la empresa, con carácter eventual, interino o a tiempo determinado.”Véase igualmente CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 8).

³⁰⁶ CC Adsa/2005 (art. 13); CC Dylcan/2005 (art. 13).

4. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

Una materia en la que, a pesar de las apariencias, existe un espacio para la negociación colectiva

La regulación de los derechos fundamentales es, en general, muy escasa en la negociación colectiva española (como también lo es en el propio Estatuto de los Trabajadores). Existen buenas razones que, desde cierta perspectiva, explican la escasa atención que ha recibido la materia por parte de la autonomía colectiva: en primer lugar, los derechos laborales son imperativos e indisponibles y están determinados –aunque de modo muy abstracto– en el propio texto de la Constitución Española (CE); el propio texto constitucional establece una reserva de Ley Orgánica (art. 81 CE) que *a priori* cerraría el paso a una regulación convencional; en tercer lugar y en relación con todo lo anterior, el contenido esencial de estos derechos debe tener un alcance general y no puede reducirse en función de las diferencias en la coyuntura económica o el poder de negociación de las partes.

Ahora bien, estas afirmaciones, siendo ciertas, no impiden que la negociación colectiva afecte, de hecho o de Derecho a los derechos fundamentales. El análisis de esta influencia de la negociación sobre los derechos fundamentales puede identificar distintos aspectos: a) la posibilidad –lógicamente ilícita– de que el propio convenio vulnere derechos fundamentales o resulte discriminatorio; b) el eventual reconocimiento de estos derechos a efectos “simbólicos” y “pedagógicos” en cláusulas declarativas de derechos o antidiscriminatorias, que no añaden nada respecto de la regulación heterónoma pero facilitan el conocimiento y aceptación por parte de los trabajadores y empresas; c) las posibles normas que precisen conceptos difusos (como el acoso moral) o establezcan precisiones, concreciones o ponderaciones de intereses para proporcionar una cierta seguridad jurídica frente a problemas concretos que se presenten con frecuencia (como el de la vigilancia o supervisión a través de medios tecnológicos); d) el establecimiento de mecanismos especiales de prevención de las vulneracio-

nes de estos derechos o de tutela o garantía para las víctimas (como las medidas de prevención del acoso sexual); e) la previsión de contenidos adicionales del derecho (como sucede con los derechos añadidos de los órganos de representación sindical) y, por último, f) la instauración de medidas de acción positiva, directas o indirectas para luchar contra la discriminación social o promover la diversidad.

En este apartado del estudio trataremos de contemplar transversalmente las disposiciones de los convenios para analizar su incidencia sobre los derechos fundamentales de los trabajadores. Quedarán, sin embargo, fuera de este apartado, las materias referidas a la prevención de riesgos laborales (conectadas al derecho a la integridad física y moral del art. 15 CE), así como las que regulan derechos sindicales, pues estas cuestiones se tratan específicamente en otros epígrafes del presente estudio.

Ausencia de discriminaciones claras, por razones distintas en pesca y acuicultura...

No es frecuente que los convenios colectivos vulneren claramente los derechos fundamentales reconocidos en los artículos 15 a 29 de la Constitución, pero sí que es más habitual –aunque cada vez menos– que subsistan cláusulas contrarias a la prohibición de discriminación proclamada en el art. 14 de la Constitución, especialmente por razones de sexo/género o edad. En los convenios examinados no hemos encontrado discriminaciones directas ni indirectas por razón de género o edad, aunque hay que tomar en consideración que el mero examen del texto de los convenios no permite descubrir todas las posibles discriminaciones indirectas en tanto en cuanto no siempre puede determinarse si existe un impacto desfavorable sobre las mujeres. Las causas de esta ausencia de cláusulas discriminatorias son seguramente diversas en los sectores de pesca y acuicultura.

En el sector de la pesca marítima, la ausencia de discriminación por razón de sexo se debe claramente a la escasísima presencia de mujeres en el sector, salvo en determinadas ocupaciones de recolección de marisco que no están cubiertas por la negociación colectiva. En menor medida también podría atribuirse a la escasa significación de determinadas instituciones en las que suelen concentrarse las discriminaciones indirectas, como la contratación a tiempo parcial o las categorías profesionales. Este último factor determinaría probablemente la ausencia de discriminaciones por razón de edad³⁰⁷; de un

³⁰⁷ Puede plantear algún problema la cláusula del art. 13 CC Rederos Onda-roa/2005 que establece distintos regímenes de mayorías en función de la edad (fa-

lado, el escaso énfasis en las categorías profesionales, de otro lado, la importancia de la formación reglada inicial (rasgos que se analizarán más adelante) han motivado que no existan categorías definidas por razón de edad y que se plantean como instituciones de pseudo-aprendizaje. En cambio, en la acuicultura la ausencia de discriminaciones se debe seguramente a la relativa novedad de los convenios: aunque existían algunas formas de acuicultura desde hace bastantes años, no había una negociación colectiva histórica ni una regulación específica de las Ordenanzas o Reglamentaciones del período franquista; en otros sectores, las discriminaciones a menudo se “arrastran” debido a un proceso de pura inercia histórica que en este caso no se produce.

... salvo en las exigencias de nacionalidad del capitán

Estas inercias sí que reproducen en algunos convenios del sector de pesca respecto de la nacionalidad del Capitán; siguiendo el patrón de las Ordenanzas, cuando se hace referencia al “mando del buque” se exige la nacionalidad española al Capitán³⁰⁸. Este requisito es contrario al Derecho Comunitario (art. 39.2 del Tratado de la Comunidad Europea y Reglamento comunitario 1612/1968 sobre libre circulación de trabajadores) en la medida en que pretenda aplicarse a personas que gozan de la libre circulación de trabajadores en el espacio europeo. En este sentido, constituiría una “discriminación por razón de nacionalidad”³⁰⁹. Ahora bien, esta exigencia es también contraria a la Ley de Extranjería (Ley Orgánica de Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social), que regula las condiciones de acceso de los extranjeros al derecho al trabajo en el ámbito del mercado de trabajo español (art. 10.1) y no permite ninguna exclusión absoluta por razón de la nacionalidad en tanto se disponga de la correspondiente autorización. Esta ley prohíbe expresamente la discriminación por razón de “nacionali-

vorables a los de mayor edad) a la hora de adaptar el puesto de trabajo a las condiciones de minusvalía.

³⁰⁸ CC Arrastre Guipúzcoa (art. 10), CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 9), CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 9), CC Arrastre Almería (art. 9, señalando “de nacionalidad”).

³⁰⁹ Debe tenerse en cuenta, no obstante, que el concepto comunitario de discriminación por razón de nacionalidad no sólo protege la dignidad humana (y por tanto, prohíbe los actos discriminatorios en sentido estricto desde una óptica de derechos fundamentales), sino que también pretende evitar todos los obstáculos para la configuración de un mercado de trabajo común; así pues, no necesariamente una “discriminación” por razón de nacionalidad supone un atentado a los derechos fundamentales, aunque en todo caso es ilícita.

dad” (art. 23.2 a, b, c, d, e *in fine*) y por la “condición de extranjeros” (art. 23 e). Esto puede parecer extraño a primera vista, en tanto la nacionalidad es una categoría jurídica precisamente concebida para la diferencia de trato y no una categoría social. Así pues, la “discriminación por razón de nacionalidad” habría de considerarse cuando esta categoría jurídica se utiliza como “rasgo distintivo” para construir una categoría social al margen de su contenido típico (como puede suceder con el “estado civil”), o bien cuando genera un impacto desfavorable por razón del “origen nacional” —que sí es una categoría social de carácter racial o étnico expresamente mencionada en todos los tratados multilaterales de Derechos Humanos—, que no se justifica apropiadamente, conforme a la técnica de la “discriminación indirecta”. En este caso, aún aplicando la técnica de la discriminación indirecta (que generalmente es más apropiada para el análisis de normas jurídicas abstractas), no existe ninguna justificación objetiva y razonable, suficientemente proporcionada y necesaria, ajena a consideraciones raciales o étnicas que permita argumentar la validez de esta distinción.

Práctica inexistencia de cláusulas antidiscriminatorias o de proclamaciones de derechos a efectos simbólicos o pedagógicos

Como se ha señalado, las proclamaciones genéricas y abstractas de la prohibición de discriminación y de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución carecen de eficacia jurídica en sentido estricto, pero pueden cumplir efectos “pedagógicos” (facilitar el conocimiento de los derechos y de su aplicabilidad al marco laboral) y “simbólicos” (reforzar el cumplimiento espontáneo de la obligación insistiendo en su obligatoriedad, en este caso en una norma de carácter pactado). Ciertamente, estas proclamaciones no son comunes en la negociación colectiva española, aunque cada vez más aparecen cláusulas antidiscriminatorias genéricas o referidas a alguna institución concreta (la retribución, el acceso al empleo o los ascensos).

En el grupo de convenios objeto de estudio, la ausencia de este tipo de cláusulas es aún más acusada que en otros sectores de actividad. Sólo se ha localizado una cláusula antidiscriminatoria, referida a la retribución y a la igualdad de trato por razón de sexo y “nacionalidad”, en un convenio de empresa del sector de acuicultura³¹⁰. Por

³¹⁰ CC Culmarex/2007: “Art. 23.— Igualdad de derechos.— La retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad tendrá que ser la misma independientemente del sexo o nacionalidad del personal que lo realiza”.

otra parte, no existe ninguna otra proclamación de derechos fundamentales³¹¹.

En otro orden de cosas, aunque no se refieren expresamente a derechos fundamentales, pueden tener algún valor simbólico o pedagógico las referencias en la previsión de infracciones por desobediencia a que las órdenes del empresario no pueden ser vejatorias³¹².

Escasa transversalidad de género en el sector de la pesca

Debido fundamentalmente a la escasa presencia de mujeres en el sector de la pesca –además de a otros factores comunes con el resto de los sectores–, las “mujeres” y las cuestiones de “género” son prácticamente “invisibles” en la práctica totalidad de los convenios del sector. Así pues, no sólo sucede que no existen cláusulas antidiscriminatorias, sino que, además, la transversalidad de género es prácticamente nula.

Esta “invisibilidad” de las mujeres se manifiesta de manera muy clara en el lenguaje utilizado. Así, por ejemplo, un gran número de convenios, algunos de ellos relativamente nuevos, se refieren al “alumbramiento de la esposa” en lugar de al “nacimiento de hijo” como posible justificación de un permiso retribuido³¹³; el precepto presupone que el trabajador es varón y que la relación que une a los padres es matrimonial, lo que, lógicamente, debe ser corregido a través de la interpretación conforme a la ley. Aunque el problema jurídico planteado puede resolverse con cierta facilidad, los efectos de esta redacción pueden ser negativos desde una perspectiva “simbólica” o “pedagógica”. Esta falta de perspectiva de género no sólo

³¹¹ En CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 11) se hace referencia a la “Libertad de información”, pero en realidad se regulan mecanismos de control respecto del importe de la pesca.

³¹² Almadraba Cádiz/2008, anexo II, primero, B) 5 y CC Pesca Sanlúcar/2006, anexo III, primero, B) 5.

³¹³ CC Cerco y Jareta Barbate/1992 (art. 8), CC Bacaladeros Guipúzcoa (art. 53 c), CC Arrastre Cádiz (art. 8 d), “alumbramiento del cónyuge”, CC Arrastre Guipúzcoa (art. 16), CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 47 b), CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37.2 b), CC Arrastre Lugo/1992 (art. 25), CC Arrastre Coruña/1992 (art. 22), CC Gran Sol Coruña/1998 (art. 26), CC Rederos Huelva/2004 (art. 19 c); CC Almadraba Cádiz/2006 (art. 15 c) incluye “mujer que acredite su convivencia”, con lo que reconoce ya la posibilidad de filiación extramatrimonial (por poner otro ejemplo, en el Anexo I de este convenio se define a los Marineros como los “hombres” dedicados a las faenas de la mar). También algún convenio de **acuicultura** se refiere al “alumbramiento de la esposa”: CC Culmarex/2007 art. 20.

se manifiesta en redacciones problemáticas, sino también en la propia regulación de los derechos laborales; con carácter general, la materia de conciliación de la vida familiar y laboral —que, bien planteada, puede contribuir a una mayor asunción de estas tareas por los hombres— tiene una relevancia muy escasa; al menos en la pesca de altura, esta circunstancia, especialmente en lo que refiere a la flexibilidad de horarios puede explicarse por las propias condiciones de trabajo (aunque hay instrumentos como las excedencias que no dependen tanto de las peculiaridades del trabajo a bordo). Por otra parte, como se verá más adelante (y es habitual en otros sectores), tanto en los convenios de pesca como en los de acuicultura se complementa la prestación por incapacidad temporal, pero se ignora la existencia de la prestación de riesgo por embarazo. En cualquier caso, en términos globales, los convenios de acuicultura parece que tienen en cuenta en mayor medida la dimensión del género, tanto en el lenguaje como en los contenidos.

Por otra parte, en el ámbito de la pesca podría tener en el futuro alguna relevancia la transversalidad por razón del origen étnico o nacional y, en general, el tratamiento de la diversidad cultural o religiosa, dado que en algunos casos la presencia de trabajadores de origen extranjero es muy significativa. En la actualidad, esta circunstancia no se toma en consideración en ninguno de los convenios examinados.

Violencia en el trabajo: definiciones apropiadas en el ámbito de la acuicultura...

La violencia física o psíquica en el lugar de trabajo puede asumir formas diversas, pero en la actualidad las más conocidas son el acoso sexual y el acoso moral. La negociación colectiva tiene un importante papel en la prevención de estas conductas y en la protección de las víctimas, reforzado por la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (art. 48), donde se establece una obligación empresarial de tomar medidas frente al acoso sexual y al acoso discriminatorio que podría canalizarse a través de medidas negociadas. En cualquier caso y aún más allá de estos supuestos, el papel de la negociación colectiva consiste básicamente en a) definir estas conductas, lo que resulta particularmente importante en el caso del acoso moral que carece de definición legal, b) establecer medidas preventivas o c) establecer mecanismos de reacción, como la tipificación disciplinaria o cauces de reclamación específicos para proteger a las víctimas.

En el sector de la acuicultura se establece con carácter general la tipificación del acoso sexual y del acoso moral como infracciones disciplinarias muy graves³¹⁴. En ambos casos, las definiciones utilizadas son apropiadas. En el caso del acoso sexual se utilizan unos términos equivalentes a los de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres (que a su vez provienen del Derecho Comunitario)³¹⁵; aunque en estos momentos la norma de rango legal defina el acoso sexual, la incorporación de esta definición en el convenio colectivo tiene un valor pedagógico y simbólico. En lo que refiere al acoso moral, la definición de la conducta resulta particularmente importante, por cuanto la ley no establece definición alguna y la jurisprudencia no ha asumido aún criterios claros y uniformes; en este caso, se utiliza una cláusula-tipo presente en otros sectores de la negociación (derivada del trabajo de Marie France Hirigoyen)³¹⁶. Esta definición es a nuestro juicio apropiada, especialmente porque pone el acento en la “sistematicidad” de la conducta y no en la “intencionalidad” o en la existencia de un “plan”; algunas resoluciones judiciales insisten excesivamente en estos últimos aspectos a pesar de que es doctrina reiterada del Tribunal Constitucional que la intencionalidad no es un elemento definitorio de la lesión de los derechos fundamentales.

³¹⁴ CC Acuicultura Estatal/2007 (arts. 45 c10 y 45 c11); CC Acuicultura Andalucía/2006 (arts. 43. C10 y 43 c11); debe recordarse que el Acuerdo Marco estatal reserva la materia del régimen disciplinario para el ámbito estatal y que ésta excluye la intervención de convenios descentralizadores de ámbito supraempresarial en base al artículo 84, párrafo 3 del Estatuto de los Trabajadores. Por su parte CC Acuicultura Cataluña/2004 en su artículo 27.3 tipifica el acoso sexual (y los maltratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración) como falta muy grave, aunque no lo define; CC Culmarex/2007 (arts. 39 y 40 c) tipifica también el acoso sexual como falta muy grave, señalando que el prevalimiento de la superioridad jerárquica opera como agravante y haciendo referencia a la Recomendación de la Comisión de la que proceden las definiciones del Derecho Comunitario y de la ley estatal).

³¹⁵ En este sentido, los convenios estatal y andaluz, “Se entiende por acoso sexual; la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

³¹⁶ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 45 c 11) y CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 43 c11): “Se entiende por acoso moral; el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.”

En cambio, en el sector de pesca no hay ninguna referencia directa al acoso moral; por otra parte, el acoso sexual aparece expresamente tipificado como infracción en un número muy reducido de convenios, en ninguno de los cuales se ofrece una definición³¹⁷. Ciertamente, estas conductas, en caso de no estar expresamente tipificadas, podrían considerarse comprendidas en las infracciones relativas a los “malos tratos de palabra u obra” o, en su caso, “abuso de autoridad”, que son bastante más frecuentes³¹⁸.

El tratamiento del acoso sexual y moral en el régimen sancionador proporciona ya una cierta información acerca de los mecanismos de reacción del trabajador: al menos en los casos en los que estas conductas están tipificadas expresamente en los convenios colectivos (de modo más discutible en los malos tratos de palabra u obra o abuso de autoridad) puede argumentarse que la regulación de la infracción trasciende el interés privado del empleador y que, por tanto, el uso del poder disciplinario en estos casos es obligatorio y no una opción libre del empresario para defender sus propios intereses, añadiéndose a la previsión expresa de los acosos discriminatorios como causa de despido en el art. 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores. No se establecen mayores previsiones acerca de los mecanismos de prevención y garantía, o de los cauces de protección de las víctimas, salvo alguna declaración general que se refiere a la participación de los representantes de los trabajadores³¹⁹.

Las tradicionales cláusulas de adaptación al trabajo de los discapacitados como único ejemplo de acción positiva

En ninguno de los convenios se establecen medidas de acción positiva, ni siquiera en materia de igualdad de género. La excepción viene dada por las medidas que se toman para la adaptación al empleo de los discapacitados; en términos generales, estas medidas siguen una cláusula-tipo que se remonta a las antiguas Ordenanzas y

³¹⁷ Laudo Congeladores/2002, Cap. V c) 18, como falta muy grave, CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 48.2 k), como falta muy grave.

³¹⁸ CC Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 48.2 m), CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (arts. 62 a y c), CC Pesca Sanlúcar/2006, CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74.20), CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65.18), CC Laudo Bacaladeros/2002 (art. 27 a), CC Vizcaya/1998 (art. 44); en el ámbito de la Acuicultura, CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 44).

³¹⁹ CC Culmarex/2007 (art. 39).

que establece la obligación de adaptar las condiciones de trabajo a las características específicas de los empleados que tengan la condición de discapacitados³²⁰. A pesar del origen remoto de esta cláusula, su contenido conecta perfectamente con la obligación impuesta por el art. 5 de la Directiva comunitaria 2000/78/CE (que establece un marco general para la igualdad de trato), de realizar “ajustes razonables” en el puesto de trabajo para permitir a las personas con discapacidad acceder a un puesto de trabajo y progresar en él; así pues, la norma comunitaria podría servir para orientar en un sentido más moderno el sentido de estas disposiciones convencionales.

³²⁰ CC Cerco y Jareta Barbate/1992 (art. 20) “El armador procurará destinar a trabajos adecuados a sus condiciones físicas, en caso de existir puesto disponible en la empresa, al personal cuya capacidad haya sido disminuida por la edad u otra circunstancia debidamente aclarada oficialmente por los organismos competentes, antes de reunir las condiciones necesarias para su jubilación.”, en este sentido, CC Pesca Sanlúcar/2006 (art. 20), CC Rederos Ondarroa/2005 (art. 13, preocupándose por los trabajos que entrañan peligro); CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 34), CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 32); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 26) y CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 32), siguen más estrictamente la pauta de la Ordenanza, que tiene una redacción similar pero establece asimismo una prioridad para ejercer trabajos en tierra). La cláusula del CC Almadra/2008 (art. 12) sigue una estructura distinta y resulta más ambigua.

5. PODERES EMPRESARIALES

5.1. PODERES ORGANIZATIVOS: PODER DIRECTIVO, *IUS VARIANDI* Y MODIFICACIONES SUSTANCIALES

5.1.1. Pesca marítima

Un poder tradicionalmente con peculiaridades en el sector de la pesca...

El carácter de autoridad pública que tradicionalmente ha ostentado la persona que ejerce el mando en el buque, unida a las peculiares circunstancias en las que esta actividad se desarrolla, y las circunstancias excepcionales y peligrosas en las que puede encontrarse excepcionalmente, han justificado tradicionalmente una regulación específica de este poder de dirección, así como una intensificación de algunos de los poderes concretos, como de hecho, ya lo hacía la tradicional normativa reglamentaria.

...siendo habitual comenzar reiterando la titularidad empresarial de este poder...

Desde esta perspectiva, los convenios que abordan esta cuestión comienzan su regulación reiterando –como por lo demás suele ser habitual en la negociación colectiva española– la titularidad empresarial de este poder; esto es, atribuyendo dicho poder a la empresa y a sus titulares o representantes, y reiterando así que el titular del mismo es el empresario o armador, aunque por delegación, su ejercicio corresponderá al que ejerza el mando en el buque, como máxima autoridad del mismo³²¹.

³²¹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997(art. 7): “La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio colectivo, corresponde al empresa-

En cambio, no se han detectado cláusulas –relativamente habituales en el resto de sectores– que incorporen o conecten alguna participación sindical o de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de este derecho, aunque en ocasiones sí se recuerda la necesidad de que su ejercicio respete los principios establecidos en el ET³²², al igual que en otros casos se señala la incidencia que sobre su ejercicio puede tener la actuación de las Administraciones Públicas³²³ o, sobre todo, el correlativo deber de obediencia del empleado³²⁴.

...con una frecuente regulación del patrón o mandos y de su relación con el armador...

En bastantes casos esta atribución del poder de dirección se liga a una regulación específica del mando del buque³²⁵ en la que básica-

rio o armador, y en su nombre, como máxima autoridad en lo que al personal embarcado afecta, al que ejerza el mando del buque, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes”; CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 7): “La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario o armador y, en su nombre, como máxima autoridad en lo que al personal embarcado afecta, al que ejerza el mando del buque a efectos de navegación, y al Patrón o Técnico de pesca a efectos laborales, quienes la llevarán a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes”; CC Arrastre Almería/1990 (art. 8); CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 8); CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 32); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 29); CC Jopitos/2001 (art. 7); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 7); CC Juan Pérez/2000 (art. 7); CC José Lijo/2001 (art. 7); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 7); CC Marina Nalda/2000 (art. 7); CC Parleros/2000 (art. 7); CC Pescarosa/2000 (art. 7); CC Punta Cabío/2006 (art. 7); CC Vidiña/2006 (art. 7).

³²² CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 32).

³²³ CC Arrastre Almería/1990 (art. 8): “Las condiciones de trabajo a que se refiere esta modalidad de pesca habrán de ajustarse a lo dispuesto por los distintos organismos de la Administración competente en la materia que delimitan el campo de actuación de la actividad extractiva pesquera en su conjunto y en la especialidad de pesca de arrastre al fresco. Salvando la anterior mención, la organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa....”.

³²⁴ CC Arrastre Almería/1990 (art. 8): El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del armador o persona en quien éste delegue.”; CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 11); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 31); CC Jopitos/2001 (art. 9); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 9); CC Juan Pérez/2000 (art. 9); CC José Lijo/2001 (art. 9); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 9); CC Marina Nalda/2000 (art. 9); CC Parleros/2000 (art. 9); CC Pescarosa/2000 (art. 9); CC Punta Cabío/2006 (art. 9); CC Vidiña/2006 (art. 9).

³²⁵ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 30).

mente, se le exige la nacionalidad española y la posesión del título de capitán o patrón³²⁶, al mismo tiempo que en algunas ocasiones, se le caracteriza expresamente como cargo de confianza³²⁷. De este modo, y como altos directivo “el armador podrá disponer el cese de quienes ostenten la condición de patrón o técnico de pesca, patrón de costa con mando”, pero también “del jefe del departamento de máquinas”, “en base a la naturaleza especial de la relación laboral que les une a la empresa, puesto que ostentan atribuciones inherentes a la titularidad jurídica de la misma y disposición sobre sus activos, por razón de pérdida de confianza depositada en los mismos, habiendo de notificarlo por escrito”³²⁸. Y de hecho, en algunas ocasiones se realiza en este ámbito una regulación bastante extensa del régimen jurídico ya sea del capitán o del patrón de pesca³²⁹.

...y una especificación de las facultades que se integrarían en este poder, con especial atención a las tareas de movimientos, carga y descarga de pesca y pertrechos...

En segundo lugar –y especialmente en los convenios sectoriales estatales y en bastantes de empresas– estas normas concretan igual-

³²⁶ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 9); CC Arrastre Almería/1990 (art. 9); CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 10).

³²⁷ Aunque ubicado en otro apartado sigue esta misma lógica el CC Pesque-rías León Marco/2000 (art. 24).

³²⁸ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 9).

³²⁹ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 33): “La relación laboral de los capitanes o asimilados que ostenten la representación legal del armador en cada buque y de los patronos 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 patronos 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 1382/1985, 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 patronos 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”.

mente las referencias genéricas al contenido de este poder que en un primer momento aparecen hechas a las “facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y... las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes”³³⁰. Y así, siempre de acuerdo con esta regulación convencional, dicho poder de dirección, en su faceta organizativa, abarcaría, entre otras, las siguientes cuestiones: la dirección y control de los trabajos que efectúe la tripulación a bordo, en puerto y en la mar, la determinación de los elementos necesarios (útiles y tareas) para que el tripulante pueda alcanzar el rendimiento adecuado a la categoría profesional que desempeña³³¹; y la exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al tripulante³³².

En especial, algunos de estos convenios prestan una especial atención a la inclusión o no entre las tareas que debe realizar el personal embarcado de las tareas de movimiento, carga y descarga de la pesca, víveres y pertrechos³³³. Pues bien, de acuerdo con la regulación de alguno de los convenios nacionales, sí quedarían incluidas entre estas tareas propias de la actividad del personal embarcado, las

³³⁰ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 7); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 7).

³³¹ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 8); CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 9); CC Punta de Cabío/2006 (art. 8).

³³² CC Congeladora Banco Sahariano/1997(art.8); CC Jopitos/2001 (art. 8); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 8); CC Juan Pérez/2000(art. 8); CC José Lijo/2001 (art. 8); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 8); CC Marina Nalda/2000 (art. 8); CC Parleros/2000 (art. 8); CC Pescarosa/2000 (art. 8); CC Punta Cabío/2006 (art. 8); CC Vidiña/2006(art. 8).

³³³ Sobre el tema puede consultarse, por ejemplo, el art. 8 del CC Pesquerías León Marco/2000, de acuerdo con el cual “a dotación do barco, salvo casos de forza maior ou en lugares onde non exista censo de estibadores portuarios, queda exceptuada de calquera operación material de desembarque e transbordo, así como da súa estiba e desestiba, salvo nos supostos que a continuación se indican: 1. Corresponderanlle ó persoal de a bordo as manobras de preparación, arranchado e carga de víveres, provisiones, recambios e elementos de que dispoña ou necesite o buque para a súa navegación e para a pesca. 2. O transporte de víveres para o consumo da dotación, así como o de provisiones desde almacéns ou comercios ata o peirao, só poderá impórselles ós tripulantes en casos de recoñecida forza maior. 3. Así mesmo, estarán obrigados a realiza-las operacións de transbordo da pesca, ben en porto que non sexa o base ou no mar, a outros buques da mesma empresa ou de distinta, á que se contratase o seu transporte. O traballo efectuado polas tripulacións en calquera dos casos citados nos puntos precedentes estará sometido a limitacións, descanso e cómputo da xornada”.

“maniobras de preparación y arranchado de los elementos del buque”, así como el “embarque de muelle a buque” de víveres y pertrechos así como su distribución en el barco” –cuyo control y verificación correspondería al responsable de cocina—³³⁴. En cambio, no estarían obligados a las operaciones de “transporte de víveres para el consumo de la dotación, así como el de pertrechos desde almacenes o comercios hasta el muelle de embarque”, y el transbordo de las capturas, así como su estiba y desestiba³³⁵ salvo cuando por la clase de pesca, por práctica tradicional, o por cualquier otra circunstancia que, por excepcional, haga aconsejable la realización de las mismas por el personal embarcado, o cuando, por lo que se refiere a la carga u descarga del pescado, a juicio del que ejerza el mando del barco, sus características aconsejen la adopción de tal medida o no haya estibadores portuarios especializados³³⁶. En todo caso, el trabajo efectuado por las tripulaciones en estos últimos supuestos estaría

³³⁴ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art.11).

³³⁵ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art.11). En un sentido similar véase el art. 34 del CC Arrastre Vizcaya/1998 de acuerdo con el cual “la dotación del barco, salvo casos de fuerza mayor y los que expresamente se dispongan en este Convenio, queda exceptuada de cualquier operación material de desembarque y transbordo, así como de su estiba y desestiba. En la mar, por razones de seguridad del buque o para evitar el deterioro de la pesca, el capitán podrá ordenar a los tripulantes el movimiento de la pesca a bordo, así como de los demás pertrechos o elementos embarcados. Se considerarán fuerza mayor aquellas situaciones imprevisibles y ajenas a la voluntad de la empresa”. En relación con este mismo tema de descarga del buque véase el CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 31): “la dotación del buque, en caso de fuerza mayor, que peligre la carga del buque o en lugares donde no exista plantilla de trabajadores especializados para las tareas de descarga, arrastre hasta lonja, almacén y cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pescado fresco proveniente de los buques afectados por este Convenio, podrá realizar estas funciones en jornada continuada de seis horas o partidas de ocho horas, percibiendo, en tal supuesto, la cantidad de 22.791 pesetas cada tripulante que participe en las mismas”.

³³⁶ En cambio, en otros convenios se ha regulado esta estiba y desestiba, incrementando el salario. Véase el CC provincial de arrastre al fresco de Guipuzcoa/1991 (art. 20). “Descarga del pescado.— En relación con lo señalado en la letra f) del artículo 2.º del Real Decreto-ley 2/1986, las empresas podrán recabar a los tripulantes de los buques afectados por el presente Convenio, para la realización de las labores indicadas en el citado precepto, de acuerdo con las condiciones previstas en el pacto que a tal efecto han suscrito las partes firmantes de este Convenio. Las empresas abonarán a cada tripulante que realice la descarga, independientemente de la duración de la misma, la cantidad de 6.000 pesetas por cada descarga. Esta cantidad será revisada en la firma de siguientes Convenios o revisiones salariales”.

sometido a la limitación, descanso y cómputo de la jornada, así como al abono de horas extraordinarias, en la forma que se establezca en el convenio³³⁷.

...con expresas menciones en los convenios estatales a un cuadro de organización de los trabajos a bordo...

En tercer lugar, en ambos convenios nacionales y alguno provincial se incorpora una expresa y tradicional mención a que “en todo buque, y en el lugar adecuado para conocimiento de la dotación, se dispondrá de un cuadro de “organización de los trabajos a bordo”, a través del cual se darán las órdenes de carácter general y estables, así como las informaciones y noticias de interés para la tripulación”³³⁸.

...y referencias a un ius variandi específico en situaciones excepcionales en las que exista riesgo para las personas o la pesca

Por otra parte, y como principal peculiaridad ligada a los posibles momentos de dificultades o peligros propios del trabajo del mar, también es posible encontrar referencias a que “en situaciones que afecten de modo directo a la seguridad de las vidas humanas o la de evitar que se deteriore la pesca, prevenir males inminentes o remediar accidentes sufridos, los tripulantes deberán, mientras persistan las causas que las originen, cumplir las instrucciones dadas por el responsable del buque, así como realizar los trabajos necesarios, aunque fueran distintos de los pactados en contrato de trabajo³³⁹”. Y

³³⁷ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art.11).

³³⁸ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 10); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 9); CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 34): “En todo barco y en el lugar adecuado, para conocimiento de la dotación se dispondrá de un Cuadro de Organización de Trabajos a Bordo”; CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 32).

³³⁹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997(art. 12); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 10); CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 11): “En situaciones que afecten de modo directo a la seguridad de las vidas humanas o la de evitar que se deteriore la pesca, prevenir males inminentes o remediar accidentes sufridos, los tripulantes deberán mientras persistan las causas que las originen, cumplir las instrucciones dadas por el responsable del buque, así como realizar los trabajos

de hecho, en algunos convenios se prevé expresamente que “en aquellos casos de urgente necesidad para la seguridad de la nave, ... los tripulantes podrán ser destinados a cualquier servicio para realizar el cometido que por el capitán o patrón se les encomiende, sin que se pueda exigir el abono de diferencia de salarios por trabajos de categoría superior –aspecto este, como se comprenderá, de dudosa legalidad–, ni considerar como vejatorios aquellos otros inferiores que las circunstancias impongan³⁴⁰”.

Una frecuente regulación de los trabajos de superior e inferior categoría siguiendo normalmente el modelo legal.

En este contexto, es relativamente frecuente la regulación del ius variandi o movilidad funcional más allá de la categoría profesional, normalmente bajo la también tradicional denominación de “trabajos de superior o inferior categoría”.

En esencia, la normativa de los convenios sectoriales nacionales no suele diferir de la establecida legalmente. Así se suele exigir una necesidad productiva u organizativa, que se cualifica como perentoria o imprevisible para la movilidad a categoría inferior³⁴¹. Igualmente se establece el derecho del trabajador a ser reintegrado a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio, siendo “por el tiempo imprescindible” la movilidad descendente, y sin que, además, esta última situación pueda prorrogarse más allá de tres meses ininterrumpidos³⁴², que, en algún caso, se amplían a cuatro en la movilidad ascendente con ciertas excepciones³⁴³. Se garantiza, además, la conservación del salario –salvo que el cambio se produzca a

necesarios, aunque fueran distintos de los pactados en contrato de trabajo”; CC Jopitos/2001 (art. 9); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 9); CC Juan Pérez/2000 (art. 9); CC José Lijo/2001 (art. 9); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 9); CC Marina Nalda/2000 (art. 9); CC Parleros/2000 (art. 9); CC Pescarosa/2000 (art. 9); CC Punta Cabío/2006 (art. 9); CC Vidiña/2006 (art. 9).

³⁴⁰ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 30); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 18); CC empresa Jopitos/2001 (art. 18).

³⁴¹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 31); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 25); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 33).

³⁴² CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 31); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 25). Un mes en el caso del CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 33).

³⁴³ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 31): “Cuando se trate de categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses

petición del trabajador— o la obtención de aquel ligado al puesto que realice si fuera mayor³⁴⁴, así como el derecho a la consolidación en los supuestos de movilidad ascendente cuando se supere el tiempo de seis meses durante un año u ocho durante dos³⁴⁵, salvo que se careciera de la titulación necesaria en cuyo caso el armador “tratará de cubrir dicho puesto con el titulado que corresponda, a la mayor brevedad posible”³⁴⁶. En todo caso, uno de los aspectos más llamativos es que ambos convenios sectoriales nacionales exigen que “estos cambios serán suficiente y previamente justificados a los representantes legales de los trabajadores, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, sin perjuicio de posterior justificación”³⁴⁷.

Finalmente, esta misma cuestión es objeto de atención en algún otro convenio en el que la regulación sí presenta mayores singularidades³⁴⁸

ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad o accidente de trabajo”.

³⁴⁴ CC Congeladora Banco Sahariano/1997(art. 31); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 25); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 33).

³⁴⁵ CC Congeladora Banco Sahariano/1997(art. 31); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 25); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 33).

³⁴⁶ CC Congeladora Banco Sahariano/1997(art. 31); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 25).

³⁴⁷ CC Congeladora Banco Sahariano/1997(art. 31); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 25).

³⁴⁸ CC empresa León Marco/2000 (art. 19 y 20) Artigo 19.º.—Traballos de categoría superior. Todo o persoal, en caso de necesidade, poderá ser destinado a traballos de categoría superior polos haberes que correspondan a esta. Este cambio de categoría non poderá ser de duración superior ó tempo da marea en curso, debendo o interesado, ó cabo deste tempo, integrarse ó seu antigo posto. No suposto de que o traballador de categoría superior que realizar esixise un período de tempo maior có sinalado, deberá proverse definitivamente o cargo superior. O disposto nos parágrafos anteriores non é aplicable ós casos de substitución por servicio militar, enfermidade ou accidente de traballo nos que a substitución poderá comprender todo o tempo que dure a circunstancia que motivase o cambio. Artigo 20.º.—Traballos de categoría inferior. Se por necesidade ou forza maior a empresa destina de modo circunstancial a un tripulante a traballos inferiores ós propios da súa categoría, sen que por iso se prexudique a súa formación profesional nin teña que efectuar funcións que impliquen vexación ou menoscabo do seu cometido laboral, conservaranse os haberes correspondentes ó seu cargo. Non suporá menoscabo nin vexación efectuar traballos accidentais de categoría inferior, intimamente relacionados coa súa función. Se o cambio de destino á categoría inferior tivese a súa orixe en petición propia, sanción ou a causa dunha diminución de capacidade demostrada mediante expediente, a remuneración será a que corresponda ó novo cargo que se lle asigne. No caso de variacións circunstanciais motivadas por causa de forza maior

cuando no suscita algunas dudas³⁴⁹, sin olvidar la existencia de una regulación bastante extendida en los Convenios de empresa gallegos, de acuerdo con la cual “todos los miembros de la tripulación, cualquiera que sea su categoría y titulación, colaborarán en las labores de pesca para la segura y eficaz realización de las mismas, de acuerdo con el criterio y bajo las órdenes de quien ostente el mando del buque”³⁵⁰.

En algunos casos se regula las modificaciones sustanciales y la movilidad geográfica, y más escasa aún es la regulación sobre la introducción de nuevas tecnologías...

Por lo demás, no son extraordinariamente frecuentes las reglas sobre ascensos –salvo en el caso de los convenios estatales–³⁵¹, del

non imputable á empresa, sen conveniencia nin beneficio de capacidade demostrada mediante expediente, a remuneración será a que corresponda ó novo cargo que se lle asigne. As variacións circunstanciais motivadas por causa de forza maior non imputable á empresa, sen conveniencia nin beneficio ningún para ela, poderán modificar a retribución do interesado de conformidade coa función que houberse necesidade de sinalar”.

³⁴⁹ Éste sería, por exemplo, el caso de la mención expresa en el CC Cerco y Jareta Barbate/1993, de acuerdo con el cual “Todos los tripulantes, vendrán obligados a desempeñar todos y cada uno de los trabajos que requiera la actividad pesquera. A la negativa de algún tripulante a ejercer alguna de estas funciones, le será de aplicación lo previsto en el artículo 241, apartado b), de la Ordenanza Laboral de Pesca de Cerco y otras Artes y en el artículo 54,2, b) de la Ley 8/1980 de 10 de marzo”.

³⁵⁰ Sirvan como mero ejemplo, art. 19 CC Jopitos/2001 (art. 19) “Trabajos de mayor y menor categoría”; CC José Antonio Pérez/2001 (art. 19); CC Juan Pérez/2000 (art. 19); CC Lijo González/2001 (art. 19). En algunos más recientes la regulación parece variar al señalarse –CC Punta de Cabío/2006 (art.9)– que “el personal de abordaje, cualquiera que sea la categoría o departamento a que esté adscrito, habrá de cumplir cuantos servicios le sean ordenados por el armador o sus legítimos representantes, por conducto del Capitán o Patrón, relativos a las faenas relacionadas con la navegación o con el cometido asignado a cada departamento”. No obstante, el posterior art. 19 del mismo convenio reitera la redacción a la que se ha hecho referencia en el texto.

³⁵¹ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 29) y CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 36): “Las vacantes de puestos de trabajo que impliquen mando o cargo de confianza, se cubrirán por el sistema de libre designación, hecha por el armador, el cual procurará que la provisión de las mismas se lleve a efecto si ello fuese posible con el personal cualificado de la propia empresa. Cuando se produzca una vacante que no implique mando, se cubrirá con personal fijo de la empresa que reúna las condiciones legales necesarias para poder desempeñarlo, siempre que

mismo modo que sólo en algunos casos se regulan expresamente los cambios voluntarios de destino o función³⁵² o los procedimientos para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la movilidad geográfica³⁵³, para la variación en la modalidad de pesca³⁵⁴ o para el cambio de base³⁵⁵, que se equipara, en ocasiones, al supuesto de traslado regulado en el Estatuto de los Trabajadores³⁵⁶.

sean aptos para ello a juicio del armador, debiendo tenerse en cuenta, entre otras, las circunstancias siguientes para ascender a una categoría superior: Titulación adecuada. Conocimiento del puesto de trabajo. Historial profesional. Haber prestado servicios, temporalmente, en la categoría profesional que se pretende cubrir. Antes de consolidar definitivamente la nueva categoría, al personal ascendido se le podrá someter al período de prueba previsto en el artículo 25 del presente Convenio colectivo, a este efecto se considerará incluido en el tiempo de período de prueba el tiempo de trabajo en la nueva categoría que hubiese podido desempeñar el trabajador con anterioridad a su ascenso. Si la prueba resultase adversa, el trabajador tendrá derecho a que se le restituya en su anterior puesto de trabajo, a los salarios correspondientes al mismo, así como al cómputo del tiempo que prestó sus servicios en la categoría superior a los efectos de antigüedad en la empresa”. Entre los de empresa puede analizarse el CC Punta de Cabío/2006 (art. 23).

³⁵² Véase, por ejemplo, CC Punta de Cabío/2006 (art. 18).

³⁵³ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 37) —cuya principal singularidad es que en caso de desacuerdo en el proceso de consultas se someterá la cuestión al procedimiento de mediación del PRECO—; CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 47) con nueva remisión al PRECO.

³⁵⁴ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 49) “Si la empresa variara o adscribiera al trabajador a otra modalidad de pesca, cesando en la del arrastre al fresco, podrá optar éste por aceptar tal modificación, sin perjuicio de las acciones judiciales de impugnación de la decisión que puedan corresponderle, o dar por extinguida su relación laboral con la indemnización que en cada caso proceda”; CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 23): “Se por conveniencia da empresa pesqueira, esta variase nalgunha das embarcacións a modalidade ou sistema de pesca a que dedicaba a súa actividade laboral dun modo habitual a outra, poderá optalo traballador por continuar ó servizo da embarcación ou dar por extinguida a súa relación laboral pola súa propia vontade. A variación total ou parcial no sistema de conservación da pesca, está considerada na negociación e non xustifica-la aplicación do disposto no primeiro parágrafo deste artigo, senón que, pola contra, entraña unha obriga de atender as funcións derivadas da implantación de bodegas frigoríficas nos buques, por canto, á parte de non representar maior ou menor traballo, pode considerarse como unha mellora tecnolóxica que deriva nunha potenciación da empresa pesqueira que axuda ó mantemento dos postos de traballo”.

³⁵⁵ CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 22); CC Congeladora Banco Sahaniano/1997 (art. 35); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 22); .

³⁵⁶ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 48): “El cambio de puerto base de una embarcación a otro distinto que suponga traslado de los trabajadores temporal o definitivamente se deberá ajustar a las precisiones contenidas en el artículo 40 del Estatuto de

Las normas sobre introducción de nuevas tecnologías y el control de sus efectos son también escasas, cuando no casi inexistentes³⁵⁷.

...con una singular regulación de la figura del transbordo voluntario o forzoso...

En cambio, de bastante mayor interés es la regulación de los transbordos o cambio de buque a otro de la misma empresa³⁵⁸ o de alguna de sus filiales; una figura ésta propia y específica de la actividad en el mar. En general, la normativa convencional suele distinguir entre los transbordos³⁵⁹ voluntarios –los concedidos por la empresa a instancia del interesado– y el forzoso –el dispuesto por la empresa por necesidades de organización o de servicio–³⁶⁰.

En relación con los primeros, tan sólo se suele establecer la antigüedad y la pertenencia a la categoría como criterio/s de selección en caso de varias solicitudes³⁶¹, al mismo tiempo que se destaca que

los Trabajadores. El personal afectado, sin perjuicio de su derecho a impugnar la decisión empresarial, podrá optar entre su traslado. Otros ejemplos de esta regulación en el CC Jopitos/2001 (art. 22); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 22); CC Juan Pérez/2000 (art. 22); CC Lustres Pego/2000 (art. 22); CC Punta de Cabío/2006 (art. 22).

³⁵⁷ Un caso singular en el CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997, art. 46. “Modificaciones tecnológicas y estructurales”, de acuerdo con el cual “Las partes firmantes del presente Acuerdo convienen en que la introducción en los buques de tambores haladores de red, la modernización de los buques y la sustitución por otros de nueva construcción, suponen avances tecnológicos, que permitirán viabilizar las empresas en el futuro, con mayores garantías, mediante la recomposición de las tripulaciones” Lo sorprendente en este caso es que el precepto continua señalando “para todo lo anterior, se estará a lo dispuesto en el artículo 52.c) del Real Decreto Legislativo 1/1995”. Otra breve mención en CC Arrastre Coruña/1992 (DA Sexta) de acuerdo con la cual “Las empresas que, por innovación tecnológica consideren oportuno recomponer el número de tripulantes, deberán ponerlo en conocimiento por escrito, acompañando la documentación correspondiente a la Comisión mixta de interpretación del Convenio”.

³⁵⁸ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 28): “Se entiende por transbordo el traslado o cambio de destino de los tripulantes de un barco pesquero a otro de la misma empresa o de alguna de sus filiales; CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 16): “Enténdese por transbordos o traslado ou cambio de destino dos tripulantes dun barco pesqueiro a outro das mesmas empresas...”; CC nacional congeladora de marisco/1996(art. 23).

³⁵⁹ A no confundir con la regulación del transbordo de pescado entre buques, regulado, por ejemplo, en el art. 16 CC Cerco y Jareta Barbate/1993 .

³⁶⁰ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 28); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 16); CC Congeladora de Marisco/1996(art. 23).

³⁶¹ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 23).

este carácter voluntario conllevará la aceptación de las condiciones del nuevo buque, sin derecho a indemnización alguna³⁶².

En cambio, muchas mayores garantías se establecen en el caso de transbordo forzoso, que en ocasiones parece el único regulado³⁶³. Estas garantías pueden ser de orden económico —así serían de cuenta de la empresa las dietas y gastos de locomoción que pudieran originarse³⁶⁴, del mismo modo que en aquellos casos en los que las retribuciones en el barco de destino fueran inferiores, el asalariado percibiría los emolumentos de esa marea del barco en el que aquellas alcanzasen mayor cuantía³⁶⁵— o sindical —no podría imponerse el transbordo a los representantes unitarios³⁶⁶ o sindicales, salvo que

³⁶² CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 28): “En el caso de concurrir varias solicitudes para un mismo puesto, si la empresa decidiera el transbordo, tendrá preferencia, si es posible, el de mayor antigüedad. El transbordo voluntario supondrá la aceptación por el tripulante de las condiciones que rijan a bordo del nuevo buque, y no dará lugar a indemnización alguna”. CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 16): “Voluntario. É transbordo voluntario o concedido pola empresa por instancia do interesado, cando existe vacante que pola súa categoría pode cubrir. En consecuencia, as vacantes que se produzan en calquera das categorías proveranse, en primeiro termo, co persoal da mesma categoría e especialidade que as solicitase, sempre que, a xuízo do armador, reúna o solicitante as condicións suficientes. O transbordo voluntario solicitarase por escrito, e se fosen varios os que pedisen pasar a cubri-la mesma vacante, outorgaráselle, a ser posible, ó de maior antigüidade da categoría e especialidade dentro da empresa. Cando o transbordo, logo de aceptación da empresa, se efectúe por solicitude dun tripulante, aquela poderá modifica lo salario, en caso de que así proceda, advertindo por escrito ó interesado e sen que este teña dereito a ningunha indemnización polos gastos que se orixinen por traslado dun porto a outro para incorporarse ó novo barco.

³⁶³ Véase CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 36): “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, respetándosele 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”.

³⁶⁴ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 28); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 16); CC Congeladora de Marisco/1996(art. 23).

³⁶⁵ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 28); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 16); CC Congeladora de Marisco/1996(art. 23); CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 36) —respeto de las condiciones económicas—.

³⁶⁶ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 28); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 23).

proceda como sanción³⁶⁷, habrá de ser precedido de consulta con los representantes de los trabajadores³⁶⁸—, estableciéndose finalmente una prelación en las que entran en juego factores como la antigüedad en la empresa o el haber sido o no transbordado en los meses anteriores³⁶⁹— Sobre su carácter, en ocasiones, como sanción, nos remitimos a lo que veremos en sede de poder disciplinario³⁷⁰.

Por lo demás, esta misma lógica sigue la regulación especial de los transbordos en buques de otras empresas del mismo grupo empresarial, si acaso enfatizando las garantías antes vistas para los trabajadores en caso de transbordo forzoso³⁷¹.

...de las denominadas “comisiones de servicio”...

Finalmente, también recibe un tratamiento peculiar las denominadas “comisiones de servicio” como figura surgida de las ordenanzas y similar, en esencia, a los desplazamientos temporales. Normalmente se entiende por comisión de servicio “la misión o cometidos especiales que, en cualquier lugar y circunstancialmente, se han de desempeñar fuera del barco en que figure enrolado el

³⁶⁷ CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 16).

³⁶⁸ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 23).

³⁶⁹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 28).

³⁷⁰ Véase, por ejemplo, CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 52).

³⁷¹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 29): “cuando las necesidades organizativas del grupo empresarial así lo requiriesen, o a petición de los propios trabajadores, la dirección del grupo podrá transbordar tripulantes entre diferentes barcos del mismo, manteniendo la aplicación del presente Convenio salvo existencia de norma más favorable, con la plena garantía de cuantos derechos disponían los trabajadores transbordados en los buques de procedencia del grupo. Y así será, en particular, en lo que se refiere a la antigüedad y categoría profesional. En cuanto a la remuneración, así como al procedimiento de transbordos, se procederá de conformidad con lo que establece el artículo anterior. Corresponderá a la dirección del grupo empresarial, comunicar al/los afectado/s por esta medida, la fecha de efectos y los extremos antedichos”. CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 24): “Cuando las necesidades organizativas del grupo empresarial así lo requiriesen, o a petición de los propios trabajadores, la dirección del grupo podrán transbordar tripulantes entre diferentes barcos del mismo, con la plena garantía de cuantos derechos disponían los trabajadores transbordados en los buques de procedencia del grupo. Y así será, en particular, en lo que se refiere a la antigüedad y categoría profesional. En cuanto a la remuneración así como al procedimiento de transbordos, se procederá de conformidad con lo que establece el artículo anterior. Corresponderá a la dirección del grupo empresarial comunicar al afectado/s por esta medida, la fecha de efectos y los extremos antedichos”.

tripulante”³⁷², y que deberán tener –se especifica en alguna ocasión– una naturaleza temporal, a veces limitada al señalarse que no podrá durar nunca más de cinco meses³⁷³.

En estos casos normalmente se garantiza que los gastos de locomoción y dietas correrán a cargo del empresario³⁷⁴, que el trabajador disfrutará, al menos, de los mismos beneficios que disfrutaba en su cargo de origen³⁷⁵, y que éste tendrá derecho a reintegrarse al mismo buque y función, tan pronto como termine la misión confiada³⁷⁶.

...y de las permutas

Y ya por último, en relación con las permutas, los convenios que abordan la cuestión se limitan, en general, a establecer las condiciones necesarias pero no suficientes para obtener una permuta que siempre quedará a la discrecionalidad del empresario³⁷⁷.

³⁷² CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 27); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 33); art. 21 CC Jopitos/2001 (art. 21): “Se entenderá por comisión de servicio la misión o encargos especiales que circunstancialmente sean desempeñados fuera del barco en el que figure enrolado el tripulante...”; CC José Antonio Pérez/2001 (art. 21); CC Juan Pérez Pérez/2000 (art. 21); CC Lijo González/2001 (art. 21); CC Martínez Paradavila/2001 (art. 21); CC Marina Nalda/2000 (art. 21); CC Parleros/2000 (art. 21); CC Pescarosa/2000 (art. 21); CC Punta de Cabío (art. 21).

³⁷³ CC Congeladora de Marisco/1996(art. 27); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 33); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 21), si bien en este caso se abre la posibilidad de que el trabajador afectado acepte una duración mayor. Sobre los gastos de viajes y desplazamientos véase, por ejemplo, CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 57) y art. 58 en relación con las dietas.

³⁷⁴ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 27 y 57); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 33); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 21).

³⁷⁵ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 27); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 33); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 21).

³⁷⁶ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 27); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 33); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 21).

³⁷⁷ CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 17) “Os tripulantes pertencentes á mesma empresa poderán solicitar desta a permuta dos seus respectivos postos, sempre que concorran as seguintes circunstancias: a) Que desempeñen cargos ou funcións da mesma categoría e especialidade, con idénticas características. b) Que reúnan ambos permutantes a amplitude necesaria para novo destino, non tan só desde o punto de vista da súa competencia profesional, senón tamén de acordo con outras circunstancias que a empresa poida acordar. c) Que se funde en motivo xustificado. d) Que ningún dos permutantes fose sancionado coa perda deste dereito. Será facultade do armador acceder ou non a esas peticións, aínda que a súa resolución deberá serlles notificada en forma ós interesados dentro dos trinta días seguintes ó recibo

5.1.2. Acuicultura

Una regulación sectorial bastante similar, que parte del reconocimiento de este poder al empresario

Con muy ligeras diferencias, la regulación de esta cuestión en dos de los tres convenios sectoriales —el nacional y el autonómico andaluz— es prácticamente la misma. En general, ambos convenios parten nuevamente de un expreso reconocimiento de que “la organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de las empresas de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia³⁷⁸”, con una redacción, por lo demás, bastante similar al más escueto convenio sectorial catalán que limita toda su regulación en este punto a este mismo reconocimiento “dentro de las normas establecidas en este convenio y del resto de disposiciones legales que le sean aplicables”³⁷⁹.

Por el contrario, tanto el convenio estatal como el andaluz incorporan además dos limitaciones a este poder de organización empresarial. La primera que “los sistemas de logística, racionalización, mecanización y dirección del trabajo no podrán perjudicar la formación profesional continua a la que el personal tiene derecho de completar y perfeccionar”; y la segunda que “la mecanización, procesos y organización no podrán justificar ni producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores; antes al contrario, los beneficios que de ellos puedan derivarse habrá de utilizarse en forma que mejore, no sólo la economía de la empresa, sino también la de aquéllos”³⁸⁰.

De hecho, las diferencias entre ambos convenios sectoriales, nacional y autonómico andaluz, se limitan a la regulación de las posibles modificaciones sustanciales. Y ello porque si bien ambos convenios se limitan a reproducir sustancialmente la regulación legal, en la regulación sectorial nacional sí se menciona expresamente un

da petición, e deberase razoar aquela cando fose negativa. De consumarse a permuta, o persoal afectado aceptará as modificacións que nas súas remuneracións poidan producirse, sen dereito a indemnización polos gastos de traslado que poidan originarse”.

³⁷⁸ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 9); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 8).

³⁷⁹ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 20).

³⁸⁰ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 9); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 8).

periodo de consultas con los representantes –sin distinguir, por lo demás, entre modificaciones colectivas e individuales–³⁸¹, referencia ésta eliminada en la normativa sectorial andaluza³⁸².

Por su parte, la regulación de los distintos convenios de empresa, si existe, es igualmente sumaria, limitándose, básicamente, al ya comentado reconocimiento de este poder como facultad empresarial³⁸³. En relación con la “movilidad funcional”, en algún convenio se establece que cuando se deban a reestructuraciones o reorganizaciones del trabajo “deberán ser comunicadas a las personas afectadas y a los Delegados de Personal con una antelación mínima de diez días”³⁸⁴, del mismo modo que “cuando la movilidad funcional responda a razones imprevistas de carácter temporal, su duración no deberá exceder de diez días”³⁸⁵. En otros, se señala de forma aislada que “todos los trabajadores englobados en las categorías de subalterno hasta oficial primera, realizarán todas las funciones propias de su grupo profesional que sea independientemente de la categoría que tengan”³⁸⁶. Y sólo en algún caso se regula la movilidad geográfica³⁸⁷.

5.2. PODER DE CONTROL Y PODER DISCIPLINARIO

5.2.1. Pesca marítima

Una regulación frecuente del poder disciplinario, que contrasta con la práctica inexistencia de normas específicas sobre el poder de control...

Otro de los contenidos más frecuentes y extensos de estos convenios colectivos del sector de la pesca marítima es –junto, obvia-

³⁸¹ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 10).

³⁸² CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 9).

³⁸³ CC Adsa/2005 (art. 7): “La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección de la empresa, que la ejercerá a través de sus mandos superiores e intermedios”; CC Dylcan/2005 (art. 7).

³⁸⁴ CC Adsa/2005 (art. 24); CC Dylcan/2005 (art.24).

³⁸⁵ CC Adsa/2005 (art. 24); CC Dylcan/2005 (art.24).

³⁸⁶ CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 16).

³⁸⁷ CC Martesanal/2001 (art. 29): “Cuando por necesidad de la empresa esta necesite trasladar uno o más trabajadores del centro de trabajo en el que presente servicios a otro lugar, este traslado será comunicado a los representantes de los trabajadores, con indicación de las causas que lo motivan. El transporte de los trabajadores afectados será suministrado por Martesanal, S.L. o reembolsado según el valor determinado por las disposiciones legales vigentes”. Esta misma regulación en CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 29).

mente, a la cuestión salarial y a la regulación de la jornada— el régimen del poder disciplinario, sin que, eso sí, falten bastantes convenios—sobre todo sectoriales provinciales o locales— que omitan esta cuestión³⁸⁸ con los consiguientes efectos derivados de la falta de desarrollo convencional del art. 58 ET—aunque en ocasiones esta omisión pueda cubrirse mediante remisiones expresas³⁸⁹ o mediante la llamada convencional como derecho supletorio de las antiguas ordenanzas³⁹⁰—. Esta frecuencia contrasta, además, con la ausencia de una regulación específica y propia del poder de control en este tipo de actividad.

...con algunas peculiaridades derivadas de las especiales circunstancias de la actividad, de la forma y del lugar en la que es desarrollada...

En aquellos casos en que existe, esta regulación sigue las líneas básicas propias de esta materia en el resto del tejido negocial español. No obstante, es evidente que la misma presenta ciertas singularidades derivadas, por ejemplo, de las peculiares exigencias que la disciplina exige en este tipo de actividad—con la consiguiente limitación del *ius resistendae* y la potenciación del *solve et repete*—, de las consecuencias que conlleva la duración de la expedición para la imposición o la duración de algunas sanciones, del mayor rigor de las normas de convivencia o incluso de la necesaria limpieza o confianza en ambientes cerrados en los que puede tardarse tiempo en tomar puerto, o, por mencionar otro caso, de la mayor gravedad que se deduce de típicas infracciones como los retrasos cuando con ello, y por las reglas sobre plantillas mínimas, se pudiera producir un retraso general del conjunto de la expedición. Y todo ello, claro está, sin olvidar la existencia de singulares sanciones como el transbordo obligatorio al que ya hemos hecho referencia a lo largo de estas páginas o la importancia a estos efec-

³⁸⁸ Por mencionar algunos CC Cerco Asturias/1999; CC Arrastre Lugo/1992; CC Bajura Murcia/2002.

³⁸⁹ CC Arrastre Almería/1990 (art. 29): “En materia de premios, faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en los artículos 150 a 167 de la Ordenanza de buques arrastreros al fresco.

³⁹⁰ Aunque sin mencionar expresamente el poder disciplinario DA I CC Arrastre Cantabria/2004.

tos de las posibles amonestaciones y su anotación en determinados documentos.

...con una similar tipificación de infracciones en el ámbito estatal y en los convenios provinciales...

En cualquier caso, e intentando sistematizar todo este complejo campo, es evidente que entre las faltas leves, la mayor parte de los convenios suelen mencionar con una regulación sumamente similar, las de error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado³⁹¹; las de falta de puntualidad –por ejemplo, inferior a quince minutos³⁹² o hasta un máximo de cinco en algún caso³⁹³–, siempre que del retraso no se derive perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave³⁹⁴; la de abandonar el trabajo sin motivo justificado, aunque sea por breve tiempo³⁹⁵, durante el tiempo o turno designado por el mando del buque³⁹⁶ –salvo que se produjese perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso esta falta sería considerada como grave o muy grave, según los casos³⁹⁷–;

³⁹¹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 72); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 63); Laudo Bacaladeros/2002 (art. 24); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44). En relación con los convenios de empresa, véase, por todos, CC Jopitos/2001 (art.36); CC Juan Pérez/2000 (art. 36); CC Lustres Pego/2000 (art. 36); CC Punta de Cabío/2006 (art. 36).

³⁹² Laudo Bacaladeros/2002 (art. 24). En relación con los convenios de empresa, véase, por todos, CC Jopitos/2001 (art.36); CC Juan Pérez/2000 (art. 36); CC Lustres Pego/2000 (art. 36); CC Punta de Cabío/2006 (art. 36).

³⁹³ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (Anexo III).

³⁹⁴ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 72); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 63); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44). En relación con los convenios de empresa, véanse, nuevamente por todos, CC Jopitos/2001 (art.36); CC Juan Pérez/2000 (art. 36); CC Lustres Pego/2000 (art. 36); CC Punta de Cabío/2006 (art. 36).

³⁹⁵ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44). En relación con los convenios de empresa, véanse, nuevamente por todos, CC Jopitos/2001 (art.36); CC Juan Pérez/2000 (art. 36); CC Lustres Pego/2000 (art. 36); CC Punta de Cabío/2006 (art. 36).

³⁹⁶ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 72); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 63); Laudo Bacaladeros/2002 (art. 24).

³⁹⁷ En relación con los convenios de empresa, véanse, nuevamente como mero ejemplo de una regulación sumamente extendida CC Jopitos/2001 (art.36); CC Juan Pérez/2000 (art. 36); CC Punta de Cabío/2006 (art. 36).

las discusiones con los compañeros de trabajo³⁹⁸ –salvo que con las mismas se quebrasen el orden y la disciplina del personal del buque, en cuyo caso podrían ser consideradas como falta grave³⁹⁹–; pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo⁴⁰⁰; falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los compañeros de trabajo⁴⁰¹; o faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada⁴⁰²; faltas, todas estas, a las que en alguna ocasión se añade “la inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañen riesgos graves para el trabajador”⁴⁰³.

³⁹⁸ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 72); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 63); Laudo Bacaladeros/2002 (art. 24); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.36); CC Juan Pérez/2000 (art. 36); CC Lustres Pego/2000 (art. 36); CC Punta de Cabío/2006 (art. 36). CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 Anexo III si bien este convenio las concreta “sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral”.

³⁹⁹ La generación de escándalo es lo requerido por el Laudo Bacaladeros/2002 (art. 24); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V). Además, este último Laudo especifica que “si tales discusiones implicasen un quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para los compañeros de trabajo, será considerada como falta muy grave”. Para el CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44) serán faltas graves si “tales discusiones produjeran trastorno grave de convivencia”, mientras el CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 Anexo III habla de “alborotos”. En relación con los convenios de empresa, véanse, nuevamente como mero ejemplo de una regulación sumamente extendida, CC Jopitos/2001 (art.36); CC Juan Pérez/2000 (art. 36); CC Lustres Pego/2000 (art. 36); CC Punta de Cabío/2006 (art. 36).

⁴⁰⁰ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 72); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 63); Laudo Bacaladeros/2002 (art. 24); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.36); CC Juan Pérez/2000 (art. 36); CC Lustres Pego/2000 (art. 36); CC Punta de Cabío/2006 (art. 36).

⁴⁰¹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 72); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 63); Laudo Bacaladeros/2002 (art. 24); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 Anexo III; CC Jopitos/2001 (art.36); CC Juan Pérez/2000 (art. 36); CC Lustres Pego/2000 (art. 36).

⁴⁰² CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 72); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 63); CC Jopitos/2001 (art.36); CC Juan Pérez/2000 (art. 36); CC Punta de Cabío/2006 (art. 36). El CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 Anexo III, considera falta leve “La no comunicación a la Empresa con la antelación suficiente, cualquier falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que el trabajador demuestre la imposibilidad de poner en conocimiento de la Empresa su no asistencia con esa antelación” o “faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada”.

⁴⁰³ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 Anexo III.

En cambio, suelen considerarse faltas graves la generación de más de tres –o cuatro⁴⁰⁴– faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo, no justificadas y cometidas en el período de dos⁴⁰⁵ o tres meses⁴⁰⁶ –aunque en ocasiones bastaría una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero⁴⁰⁷ o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa⁴⁰⁸–; faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique⁴⁰⁹ –si bien también en este caso bastaría una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa⁴¹⁰–; el incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de comunicar a la empresa, con la puntualidad debida, los datos sobre su situación familiar o estado civil, siempre que afecte a sus obligaciones tributarias o con la Seguridad Social⁴¹¹ –el falseamiento de dichos datos por parte del trabajador tiene la consideración de falta

⁴⁰⁴ Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V) que no establece plazo o periodo de cómputo a diferencia del resto de convenios y laudos nacionales. Singular es también CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 Anexo III: “Más de cuatro faltas de puntualidad en un mes, cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas, sin causa justificada”.

⁴⁰⁵ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 73); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 64); CC Jopitos/2001 (art.37); CC Juan Pérez/2000 (art. 37); CC Lustres Pego/2000 (art. 37); CC Punta de Cabío/2006 (art. 37).

⁴⁰⁶ Laudo Bacaladeros/2002 (art. 26); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44).

⁴⁰⁷ Laudo Bacaladeros/2002 (art. 26); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Punta de Cabío/2006 (art. 37).

⁴⁰⁸ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 73); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 64); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Lustres Pego/2000 (art. 37); CC Punta de Cabío/2006 (art. 37).

⁴⁰⁹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 73); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 64); CC Jopitos/2001 (art.37); CC Juan Pérez/2000 (art. 37); CC Lustres Pego/2000 (art. 37); CC Punta de Cabío/2006 (art. 37). El Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V) se limita en este punto a señalar como falta grave la “falta al trabajo sin causa justificada”; CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 Anexo III.

⁴¹⁰ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 73); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 64); CC Jopitos/2001 (art.37); CC Juan Pérez/2000 (art. 37); CC Lustres Pego/2000 (art. 37); CC Punta de Cabío/2006 (art. 37).

⁴¹¹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 73); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 64); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Jopitos/2001 (art.37); CC Juan Pérez/2000 (art. 37); CC Lustres Pego/2000 (art. 37); CC Punta de Cabío/2006 (art. 37).

laboral muy grave⁴¹²–; no comunicar el cambio de domicilio que experimente un trabajador en un plazo de treinta días desde que aquél se produjo, de hallarse este embarcado o, de quince días, de hallarse en tierra⁴¹³; entregarse a juegos o distracciones estando de servicio⁴¹⁴, del mismo modo que la negligencia o descuido en el trabajo que afecte –sensiblemente se especifica en alguna ocasión⁴¹⁵– a la buena marcha del mismo⁴¹⁶ o que suponga perjuicios de cierta consideración para el propio trabajador, los compañeros de trabajo o la empresa⁴¹⁷; la imprudencia grave en actos de servicio⁴¹⁸ –si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podría ser considerada como falta muy grave⁴¹⁹–; el ausentarse del buque, no hallándose de servicio, sin permiso del jefe correspondiente⁴²⁰; la des-

⁴¹² CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 73); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 64); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Jopitos/2001 (art.37); CC Lustres Pego/2000 (art. 37); CC Punta de Cabío/2006 (art. 37).

⁴¹³ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 73); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 64); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Jopitos/2001 (art.37); CC Punta de Cabío/2006 (art. 37). Véase, no obstante, CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 Anexo III que considera falta leve: “No comunicar a la Empresa cualquier variación de su situación personal que tenga incidencia laboral, como por ejemplo, el cambio de domicilio habitual”.

⁴¹⁴ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 73); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 64); Laudo Bacaladeros/2002 (art. 26); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.37); CC Juan Pérez/2000 (art. 37); CC Lustres Pego/2000 (art. 37); CC Punta de Cabío/2006 (art. 37).

⁴¹⁵ Laudo Bacaladeros/2002 (art. 26); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44).

⁴¹⁶ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 73); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 64); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Jopitos/2001 (art.37); CC Juan Pérez/2000 (art. 37); CC Lustres Pego/2000 (art. 37); CC Punta de Cabío/2006 (art. 37).

⁴¹⁷ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 Anexo III.

⁴¹⁸ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 73); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 64); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.37); CC Juan Pérez/2000 (art. 37); CC Lustres Pego/2000 (art. 37); CC Punta de Cabío/2006 (art. 37).

⁴¹⁹ Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.37); CC Juan Pérez/2000 (art. 37); CC Lustres Pego/2000 (art. 37); CC Punta de Cabío/2006 (art. 37).

⁴²⁰ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 64); Laudo Bacaladeros/2002 (art. 26); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.37); CC Juan Pérez/2000 (art. 37); CC Lustres Pego/2000 (art. 37); CC Punta de Cabío/2006 (art. 37). El Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V) considera falta grave “el abandono

obediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio⁴²¹, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo⁴²² –si bien se consideraría como falta muy grave si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para los compañeros de trabajo⁴²³–; las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo⁴²⁴; la embriaguez habitual o la adicción a drogas, cualquier de ellas, no estando de servicio⁴²⁵ –lo que no deja de ser llamativo y plantea las lógicas dudas dada la expresa exigencia de repercusión negativa en el trabajo que reclama el art. 54 ET–; la repetición de faltas leves dentro de un semestre –o de una marea⁴²⁶– aunque sean de distinta naturaleza⁴²⁷; o no hallarse en posesión del reconocimiento médico en vigor en el momento de ser embarcado, salvo que el trabajador acredite que, pese a haberlo solicitado ante los servicios sanitarios competentes, éstos no hubieran podido realizarlo⁴²⁸.

del trabajo sin motivo justificado. Si como consecuencia del abandono se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente de sus compañeros de trabajo, esta falta será considerada como muy grave”.

⁴²¹ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 Anexo III; CC Jopitos/2001 (art.37); CC Juan Pérez/2000 (art. 37); CC Lustres Pego/2000 (art. 37).

⁴²² CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 73); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 64); Laudo Bacaladeros/2002 (art. 26); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Jopitos/2001 (art.37).

⁴²³ Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.37); CC Lustres Pego/2000 (art. 37). Véase, sin embargo, la confusa redacción del Laudo Bacaladeros/2002 (art. 26) que considera falta grave “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”. El CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 Anexo III: “La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la integridad física del mismo o para la salud, tanto de él como de los demás trabajadores”.

⁴²⁴ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 73); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 64); Laudo Bacaladeros/2002 (art. 26); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.37); CC Juan Pérez/2000 (art. 37); CC Lustres Pego/2000 (art. 37).

⁴²⁵ Laudo Bacaladeros/2002 (art. 26).

⁴²⁶ Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V).

⁴²⁷ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 73); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 64); Laudo Bacaladeros/2002 (art. 26); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.37); CC Juan Pérez/2000 (art. 37); CC Lustres Pego/2000 (art. 37); CC Punta de Cabío/2006 (art. 37).

⁴²⁸ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 73).

Finalmente las infracciones muy graves quedan “limitadas” normalmente a las faltas de puntualidad o de asistencia al trabajo más graves, básicamente por su reiteración en ciertos plazos⁴²⁹; la ausencia de a bordo, no estando franco de servicio, sin permiso del jefe respectivo, así como el abandono de la guardia⁴³⁰; no cumplir la orden de embarque, cuando haya mediado el preceptivo aviso, sin causa grave que lo justifique⁴³¹; quedarse en tierra por su culpa al salir el barco a la mar, cuando este no zarpe antes de la hora anunciada⁴³², sin perjuicio del derecho que le asiste al armador a exigir como indemnización, el resarcimiento de los daños y perjuicios consiguientes⁴³³; la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo⁴³⁴; dedicarse a actividades incompatibles⁴³⁵; la reincidencia en faltas de insubordinación, o indisciplina en el cumplimiento de sus obligaciones

⁴²⁹ Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de cuatro meses, o veinte en ocho meses y las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes en el caso del CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65) y CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38). En el caso del CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006. Anexo III, “más de diez faltas de puntualidad no justificadas durante un período de tres meses consecutivos o veinte durante seis meses” y “faltar al trabajo más de tres días en un mes sin causa que lo justifique”.

⁴³⁰ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74) y CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38).

⁴³¹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74) y CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38).

⁴³² CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38).

⁴³³ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74) y CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38).

⁴³⁴ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74) y CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); Laudo Bacaladeros/2002 (art. 27); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38).

⁴³⁵ Laudo Bacaladeros/2002 (art. 27).

laborales⁴³⁶ –considerándose en algunos convenios como tales la negativa a efectuar el trabajo ordenado, cualquiera que sea la naturaleza de éste y la hora en que deba realizarse⁴³⁷–, y aquello que afecte a la seguridad de la tripulación, la del buque y su carga⁴³⁸; la simulación de enfermedad⁴³⁹ o accidente⁴⁴⁰ –según algunos convenios se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena⁴⁴¹– o toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad⁴⁴²; solicitar premisos o licencias alegando causas inexistentes o excederse en el tiempo concedido⁴⁴³; causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable⁴⁴⁴; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo⁴⁴⁵; la embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo⁴⁴⁶;

⁴³⁶ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38).

⁴³⁷ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38).

⁴³⁸ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V).

⁴³⁹ Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44).

⁴⁴⁰ Laudo Bacaladeros/2002 (art. 27); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44).

⁴⁴¹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74).

⁴⁴² CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74).

⁴⁴³ Laudo Bacaladeros/2002 (art. 27).

⁴⁴⁴ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38).

⁴⁴⁵ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38). Para el Laudo Bacaladeros/2002 (art. 27) sería falta muy grave “la falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado la atención al tripulante, o sea de tal índole que resulte nocivo para los compañeros de trabajo”.

⁴⁴⁶ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); Laudo Bacaladeros/2002 (art. 27); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38); CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006, Anexo III –seguramente de forma más correcta–: “la embriaguez y la toxicomanía en el caso de que estas circunstancias repercutieran negativamente en el desarrollo del trabajo encomendado al trabajador afectado o al de sus compañeros”.

violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus compañeros de trabajo, así como revelar, a elementos extraños al armador, datos de reserva obligada⁴⁴⁷; el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas⁴⁴⁸ y el hurto o robo, o estafa⁴⁴⁹, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar⁴⁵⁰; cualquier acto contrario a la legislación nacional o extranjera que suponga perjuicio para el resto de la tripulación o el armador del buque⁴⁵¹ —que en algunos casos se sustituye por el contrabando de mercancías, divisas o productos intervenidos, aun cuando por su naturaleza o circunstancias que concurran, no llegue a constituir delito o falta sancionable en la legislación vigente sobre la materia—⁴⁵²; hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materiales y útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalación de pesca que se transporte, enseres y documentos de la empresa⁴⁵³; la ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicios al buque, al armador o compañeros y la ocultación al jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de da-

⁴⁴⁷ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); Laudo Bacaladeros/2002 (art. 27); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38).

⁴⁴⁸ Laudo Bacaladeros/2002 (art. 27); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38).

⁴⁴⁹ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006, Anexo III.

⁴⁵⁰ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Jopitos/2001 (art. 38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38).

⁴⁵¹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V).

⁴⁵² CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38).

⁴⁵³ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38). Incluyendo la “pesca capturada” Laudo Bacaladeros/2002 (art. 27).

ños graves⁴⁵⁴; no dar cuenta inmediata al jefe del buque de cualquier avería o accidente que ocurra en el aparato motor o cámaras de congelación, o en cualquier otro servicio del barco o útiles de la pesca⁴⁵⁵ así como el no comunicarle con la debida frecuencia, el consumo y existencias de combustible, materiales lubricantes y agua dulce⁴⁵⁶; los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros y subordinados⁴⁵⁷; originar frecuentes riñas y penden- cias con los compañeros de trabajo⁴⁵⁸ o la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un semestre –o marea⁴⁵⁹– y hayan sido sancionadas⁴⁶⁰.

...con algunas infracciones peculiares ligadas a las singulares circunstancias y una escasa recepción de nuevos tipos, como el acoso sexual...

Ya por último, son también infracciones muy graves algunas que sólo pueden explicarse en virtud de la confianza requerida por largo confinamiento que a veces suponen las expediciones, con su correlato de exigencia de confianza –los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común

⁴⁵⁴ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); Laudo arbitral nacional para buques bacaladeros/2002 (art. 27); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38).

⁴⁵⁵ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38).

⁴⁵⁶ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38).

⁴⁵⁷ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38). Para el Laudo Bacaladeros/2002 (art. 27) es falta muy grave “el trato desconsiderado con los compañeros de trabajo o cualquier personal al servicio de la empresa o en relación de trabajo con ésta.” Esta misma redacción en el CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44).

⁴⁵⁸ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44).

⁴⁵⁹ Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V).

⁴⁶⁰ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74) y CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38). Para el CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44) es falta muy grave: “la repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del período de un año desde la primera”.

que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor⁴⁶¹, salvo que haya sido absuelto de los mismos⁴⁶²— o de la singular importancia que supone la correcta prestación de algunos de los empleados —el cocinero que no desempeñe su cometido con la lealtad y atención que el cargo requiere, ocasionándole con ello perjuicio al personal embarcado⁴⁶³—.

Y sólo en algún caso se incorporan como faltas muy graves tipos más recientes como el acoso sexual en el trabajo⁴⁶⁴ o la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida⁴⁶⁵.

...y una regulación de las sanciones con mayores diferencias entre los distintos convenios...

Mayores diferencias —aunque tampoco excesivas— se detectan en la delimitación de las sanciones, especialmente en cuanto a la duración de la suspensión de empleo y sueldo. Así, e intentando de nuevo sintetizar esta regulación convencional, podríamos afirmar que en la mayoría de estos casos las faltas leves pueden ser sancionadas con amonestación verbal, amonestación por escrito —sanciones estas comúnmente aceptadas y reflejadas en estos convenios⁴⁶⁶— o suspensión de empleo y sueldo —en donde la diversidad de regulación convencional es mayor— variando de uno⁴⁶⁷ o dos⁴⁶⁸, hasta diez días⁴⁶⁹.

⁴⁶¹ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44). Véase lo señalado anteriormente en la nota n. 449 y 450.

⁴⁶² CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74).

⁴⁶³ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 74) y CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 65); Laudo Bacaladeros/2002 (art. 27); Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V); CC Jopitos/2001 (art.38); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38); CC Punta de Cabío/2006 (art. 38).

⁴⁶⁴ Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V).

⁴⁶⁵ Laudo Congeladores/2002 (Capítulo V).

⁴⁶⁶ Por mencionar tan sólo dos casos CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006, Anexo III y CC Jopitos/2001 (art.40) como referencia de todos los demás de empresa idénticos entre sí.

⁴⁶⁷ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44).

⁴⁶⁸ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 76). Uno o dos en el CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 67) y en el laudo arbitral nacional para buques congeladores/2002 (Cap. V). El CC Jopitos/2001 (art.40) incorpora como sanción por faltas leves la “suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días” con una regulación que, como en tantos otros aspectos, puede apreciarse de forma simétrica en la inmensa mayoría de convenios de empresa —por mencionar alguno CC Juan Pérez/2000 (art. 40); CC Lustres Pego/2000 (art. 40)—.

⁴⁶⁹ Laudo Bacaladeros/2002 (art. 28).

Por su parte también existen algunas divergencias en el caso de las sanciones por faltas graves. El ya comentado transbordo de buque —se entiende que forzoso— sólo aparece como sanción en algunos convenios⁴⁷⁰, al igual que la prohibición temporal o definitiva para solicitar la permuta o cambio de destino o buque⁴⁷¹, o la amonestación por escrito⁴⁷², mientras que la suspensión de empleo y sueldo puede variar en función del texto convencional del que se trate de uno a quince días⁴⁷³, de dos a treinta días en otros casos⁴⁷⁴, de tres a sesenta⁴⁷⁵ o incluso noventa días⁴⁷⁶.

Y finalmente como sanciones para las faltas muy graves se suelen contemplar la suspensión de empleo y sueldo nuevamente en un rango muy amplio —de uno o dieciséis a noventa días⁴⁷⁷, de tres a siete meses⁴⁷⁸, de hasta cuatro meses⁴⁷⁹, de sesenta y un días a ciento veinte días⁴⁸⁰, o de noventa y uno a ciento ochenta días⁴⁸¹— o el despido⁴⁸².

En cualquier caso también nos gustaría destacar como mientras que en algunas ocasiones la inhabilitación para ascenso de categoría por dos años es considerada sanción por falta muy grave⁴⁸³, en otros casos es considerado sanción por faltas graves, ampliándose

⁴⁷⁰ Específico del CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44) y del Laudo Bacaladeros/2002 (art. 29).

⁴⁷¹ Laudo Bacaladeros/2002 (art. 29); Laudo arbitral nacional para buques congeladores/2002 (Cap. V): “Prohibición de hasta un año para solicitar permuta o cambio de destino o buque”.

⁴⁷² CC Jopitos/2001 (art.40). Aparece como posible sanción tanto para faltas leves como graves en el Laudo arbitral nacional para buques congeladores/2002 (Cap. V).

⁴⁷³ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006, Anexo III.

⁴⁷⁴ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44). Hasta treinta días en Laudo Bacaladeros/2002 (art. 29) .

⁴⁷⁵ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 67); CC Jopitos/2001 (art.40); CC Juan Pérez/2000 (art. 40); CC Lustres Pego/2000 (art. 40).

⁴⁷⁶ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 76).

⁴⁷⁷ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44) y CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006, Anexo III.

⁴⁷⁸ Laudo Bacaladeros/2002 (art. 30).

⁴⁷⁹ Laudo Congeladores/2002 (Cap. V).

⁴⁸⁰ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 67); CC Jopitos/2001 (art.40); CC Juan Pérez/2000 (art. 38); CC Lustres Pego/2000 (art. 38).

⁴⁸¹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 76).

⁴⁸² CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44); CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006, Anexo III; CC Jopitos/2001 (art.40).

⁴⁸³ Nuevamente específica del CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44).

además y paradójicamente esta inhabilitación a un plazo no superior a cinco años⁴⁸⁴.

...con menciones en algunos casos al procedimiento sancionador y cierta homogeneidad en relación con la prescripción

Finalmente y en cuanto a las reglas sobre procedimiento, cuando existen, estas suelen concretarse en que “la sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito, tanto al trabajador como al representante legal de los trabajadores, si lo hubiere, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron”⁴⁸⁵, o –como otra de las peculiaridades a las que en un principio hicimos referencia– que “impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta la llegada a puerto”⁴⁸⁶ o “hasta seis meses después de la fecha de la imposición”⁴⁸⁷.

Ya por último, en relación con la prescripción las normas suelen ser similares a las establecidas en el art. 60 ET⁴⁸⁸. Tan sólo en algunos casos se percibe, o bien una cierta innovación, ligada por lo de-

⁴⁸⁴ Laudo Bacaladeros/2002 (art. 29).

⁴⁸⁵ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 75); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 66); CC Jopitos/2001 (art.39); CC Juan Pérez/2000 (art. 39); CC Lustres Pego/2000 (art. 39). El Laudo arbitral nacional de bacaladeros/2002 (art. 24) recoge de forma similar, si bien de manera más escueta, que “las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera”. Una redacción similar en Laudo arbitral nacional para buques congeladores/2002 (Cap. V). Menos incisivo es el CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006, Anexo III que se limita a recordar el art. 68 ET al sostener que “previamente a la imposición de sanciones por parte de la Empresa por faltas graves o muy graves a los miembros del Comité de Empresa o los representantes legales de los trabajadores, les será instruido Expediente contradictorio, en el que serán oídos además del trabajador expedientado, los restantes miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal”.

⁴⁸⁶ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 75); Laudo Congeladores/2002 (Cap. V).

⁴⁸⁷ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 66); CC Jopitos/2001 (art.39).

⁴⁸⁸ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 77). “Prescripción.–Faltas leves, diez días. Faltas graves, veinte días. Faltas muy graves, sesenta días. Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su Comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido”. Esta misma regulación en CC Congeladora de Marisco/1996 (art.68); Laudo Bacaladeros/2002 (art. 30); CC Jopitos/2001 (art.41).

más a las ya comentadas peculiaridades de la actividad pesquera, al señalarse que “el plazo para iniciar el cómputo de la prescripción comenzará el día siguiente de la entrada del buque en el puerto base o, en su caso, desde la llegada del tripulante al lugar de firma del contrato”⁴⁸⁹; o bien una regulación más peculiar al señalarse que “la comisión de faltas, sea cual sea la graduación de las mismas, deberá de ser comunicada al tripulante en el plazo máximo de quince días desde la llegada del buque a puerto base o, en su caso, desde la llegada del tripulante al lugar de firma del contrato. Transcurrido este plazo, la posibilidad de comunicar la falta y la subsiguiente de sancionar, quedarán prescritas. Comunicada la falta en el plazo máximo señalado en el párrafo anterior, la imposición de la correspondiente sanción, según la graduación de la falta cometida, deberá realizarse en los siguientes plazos máximos a contar desde el de la comunicación: Leves: Diez días. Graves: Veinte días. Muy graves: Sesenta días”⁴⁹⁰.

5.2.2. Acuicultura

Una regulación sin grandes peculiaridades...

La regulación del poder disciplinario en el sector de la acuicultura no parece presentar mayores peculiaridades que sean dignas de mención o estudio específico salvo, quizás, la ausencia de una regulación expresa sobre el poder de control.

Al igual que sucede en otras materias, también en este caso la regulación es sustancialmente idéntica en el convenio colectivo nacional y en el autonómico andaluz⁴⁹¹. En ambos casos las infracciones son ciertamente similares a las existentes en otros sectores –incorrección con público y/o compañeros; retrasos, negligencia y descuidos en el cumplimiento de sus tareas, falta de asistencia, falta de puntualidad, descuido en la conservación de los medios de producción, incumplimiento de órdenes, incumplimiento de las normas de prevención, abandono del trabajo, simulación o encubrimiento de faltas de compañeros...– utilizando criterios de gravedad que van

⁴⁸⁹ Laudo Bacaladeros/2002 (art. 30).

⁴⁹⁰ Laudo Congeladores/2002 (Cap. V).

⁴⁹¹ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 45); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 43).

desde el número de actuaciones irregulares en un plazo concreto –impuntualidad, faltas, reincidencia– como su carácter manifiesto, o la importancia del daño causado a la empresa.

Y tampoco las sanciones presentan mayor novedad –centrándose en las ya tradicionales amonestaciones por escrito, suspensión de empleo y sueldo variable en función de la gravedad y despido– salvo el escaso número de las mismas que hace, por ejemplo, que la única sanción para las faltas graves sea la suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.

Y finalmente tampoco el procedimiento –“las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves deberán ser notificadas por escrito, en el que han de figurar los hechos que las motivan y la fecha en que se produjeron”– como las regla de prescripción –nuevamente similares a las legales⁴⁹²– presentan mayor interés.

...en la que todo lo más destaca la trascendencia otorgada al acoso tanto moral como sexual...

Si acaso destaca la trascendencia dada en ambos casos al acoso tanto moral como sexual –no hay referencias, en cambio, al resto de acosos con causa discriminatoria, en especial el acoso por razón de sexo–. En ambos casos se produce una definición correcta⁴⁹³, considerándose como faltas muy graves y destacándose que “en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad”. Finalmente también es importante destacar que en ambos ca-

⁴⁹² CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 45); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 43): “Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido”.

⁴⁹³ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 45); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 43): “Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso moral el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.

sos se establece expresamente que “todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral”.

Y tampoco el otro gran convenio sectorial, el autonómico catalán, parece presentar mayores singularidades. Con una regulación algo más escueta y menores garantías formales, el cuadro de faltas⁴⁹⁴ y de sanciones⁴⁹⁵ es similar, aunque evidentemente presente algunas diferencias, prestando, eso sí, una menor atención a los supuestos de acoso antes mencionados, ya que sólo se menciona, sin más, el acoso sexual entre las faltas muy graves.

Finalmente, y por lo que se refiere a los convenios de empresa, allí donde existe⁴⁹⁶ esta regulación presenta pocas novedades sobre el marco sectorial. Si acaso cabría destacar la presencia en algunos casos de ciertas reglas de garantías procedimentales para el trabajador⁴⁹⁷, el establecimiento de mecanismos de reacción en casos de acoso sexual⁴⁹⁸, o la normal remisión a las normas estatutarias en relación con la prescripción de las faltas⁴⁹⁹.

⁴⁹⁴ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art.27).

⁴⁹⁵ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art.28).

⁴⁹⁶ Ya que en bastantes ocasiones esta materia no aparece expresamente regulada. Véase, por ejemplo, el CC Adsa; CC Dylcan/2005; CC Promotora Industrial Sadense/2003; CC Rfo Oja/2005.

⁴⁹⁷ Por ejemplo, en el caso del CC Culmarex/2007 (art. 41) se destaca que “Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, será puesto en conocimiento del interesado, quien tendrá un plazo de 3 días para alegar lo que estime por conveniente”.

⁴⁹⁸ CC Culmarex/2007 (art. 39 y 40). Véase más con mayor detenimiento la parte dedicada a derechos fundamentales.

⁴⁹⁹ CC Martesanal/2001 (art. 33); CC Culmarex/2007 (art. 40); CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 33).

6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL ORDINARIA

6.1. SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Una regulación bastante diversa...

Dadas las características del sector de actividad objeto de estudio, no es de extrañar que los sistemas de clasificación profesional sean relativamente heterogéneos. Desde luego, son muy distintos los sistemas de clasificación de la pesca y de la acuicultura, como no podía ser menos, puesto que los procesos productivos son radicalmente diversos. En todo caso, también en el marco de la pesca en sentido estricto se observan diferencias significativas por razón de la modalidad utilizada. Esta heterogeneidad se aprecia ya en el texto de las reglamentaciones y ordenanzas laborales que regularon en su momento el sector de la pesca: incluso en la Reglamentación general de 1946, de carácter unitario, la clasificación profesional dependía de una taxonomía previa que dividía a la industria pesquera en dos secciones, diferenciadas formalmente por el sistema salarial predominantemente utilizado, pero que desde un punto de vista sustancial se vinculaban en términos generales a la diferencia global entre pesca de altura y de bajura. A su vez, cada una de estas “secciones” se dividía en distintos tipos de industria pesquera, básicamente por razón del arte o técnica utilizada; posteriormente, como se ha visto, fueron apareciendo normas específicas para estas industrias⁵⁰⁰, que implicaban variaciones en el número de categorías, en la definición de éstas o incluso en el número de grupos profesionales.

⁵⁰⁰ Reglamentación Arrastre/1961, Reglamentación Cerco/1963, Ordenanza Congeladores/1974, Ordenanza Arrastreros/1976, Ordenanza Bacaladeros/1976.

Durante el período en que estuvo vigente el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos en buena parte del sector pesquero, el sistema de clasificación formalmente aplicable al espacio no cubierto por los escasos convenios que estaban vigentes era el previsto por este acuerdo, consistente en una taxonomía de 8 grupos profesionales de configuración abstracta y poco descriptiva; este modelo es totalmente ajeno a las tradiciones y prácticas del sector y, con toda seguridad, su eficacia material fue muy escasa, por no decir nula, pese a su vigencia formal. Finalizada la vigencia de este acuerdo, al no existir un marco de referencia general, los distintos convenios estatales, provinciales o locales establecieron variaciones significativas en la regulación de los sistemas de clasificación profesional. En todo caso, puesto que la mayor parte del sector ha quedado sin cobertura, las pautas abstractas para organizar la prestación de trabajo se regulan en la práctica por sistemas informales de clasificación profesional que podrían ser relativamente variables en cada puerto, o incluso entre distintos buques.

...aunque en el sector pesquero se distinguen pautas comunes...

En todo caso, esta heterogeneidad no impide que puedan detectarse algunas pautas comunes en el marco del sector pesquero en sentido estricto (las similitudes con la acuicultura son ya muy limitadas y consisten básicamente en la coincidencia de algunas categorías y las referencias a la titulación). A grandes rasgos, el esquema básico que se ha seguido desde la legislación estatal del período franquista es una división en varios grupos profesionales que abarcan distintas categorías profesionales.

Aunque en la Reglamentación de 1943 la distinción básica era entre oficiales y tripulantes, los sistemas de clasificación posteriores se configuran en torno a un esquema general de tres grupos profesionales: Titulados, Maestranzas y Subalternos; no obstante, muy a menudo el número de grupos profesionales es de cuatro, debido a que el de Titulados aparece fragmentado en uno de Técnicos o Mandos y otro de Oficiales; en algún caso se establece una distinción interna dentro al grupo de Subalternos que identifica un subgrupo de Especialistas. Las definiciones actualmente vigentes de estos grupos —cuando se enuncian de manera expresa— son sustancialmente idénticas desde la Reglamentación Nacional de Pesca de Cerco y otras Artes de 1963.

Por otra parte, estos grupos profesionales están claramente jerarquizados entre sí, separados por umbrales más o menos definidos vinculados a la cualificación necesaria para desempeñar las tareas propias de las categorías profesionales incluidas en cada grupo. En este sentido, son grupos profesionales en el sentido “moderno” incluso desde la época franquista, contrastando con los grupos más tradicionales que establecieron las antiguas Ordenanzas en otros sectores productivos (en buena medida presentes todavía en la negociación colectiva españolas), que se identificarían más bien con lo que hoy denominamos “áreas funcionales” y que por sí solos presentan notables disfunciones para determinar la prestación de trabajo debida o limitar la movilidad funcional. No obstante lo anterior, en bastantes convenios están presentes dos distinciones de carácter funcional y no estrictamente jerárquico que atraviesan estos grupos profesionales o se superponen a ellos y que sólo presentan relevancia en empresas de cierto tamaño: la división entre el personal de tierra y el personal embarcado –presente desde la Reglamentación de 1943– y la separación entre la cubierta y el puente, de un lado y las “máquinas”, por otro, que en general tiene menos importancia.

Asimismo, las denominaciones de las categorías profesionales y las descripciones del contenido de las tareas vinculadas a aquéllas son muy similares o incluso idénticas en los distintos convenios, aunque ciertamente el número de categorías es distinto en cada norma. Llama la atención el hecho de que, en general, este número sea relativamente reducido y muy variable en función del contexto histórico. En las Reglamentaciones, el número de categorías en un subsector determinado oscilaba entre 16 y 38. En cambio, en las Ordenanzas, que coincidieron en el tiempo con la hegemonía de los paradigmas tayloristas, este número se situaba entre 44 a 50; seguramente, este número de categorías es demasiado elevado, especialmente si se intenta aplicar al contexto de las pequeñas empresas, pero es inferior al que se aprecia en otros sectores más penetrados –al menos teóricamente– por los patrones de la “organización del trabajo” (más de 80 categorías en el metal, por ejemplo). Ahora bien, en los nuevos convenios colectivos y laudos ha pesado poco la inercia de las Ordenanzas en este aspecto, pues el número de categorías ha descendido abruptamente, incluso en los subsectores donde las empresas presentan mayor dimensión, como los buques congeladores, oscilando entre 9 y 18, con la excepción de dos convenios muy antiguos de la misma provincia, que en todo caso no superan las 40

categorías⁵⁰¹. Este número relativamente pequeño de categorías se debe probablemente a que las peculiaridades inherentes de los procesos productivos del sector, así como el peso de la tradición y la costumbre, han dificultado, no sólo la aplicación práctica, sino incluso la definición teórica, de sistemas de racionalización del trabajo y de división estricta de tareas.

...entre las que se encuentra el condicionamiento de la regulación heterónoma

Uno de los rasgos comunes que caracterizan a todos los sistemas de clasificación profesional presentes en el sector pesquero es la enorme relevancia de la normativa nacional e internacional relativa a las titulaciones mínimas para desempeñar determinadas funciones en los buques. Las exigencias de seguridad marítima y las conexiones internacionales han favorecido la generación de una profusa normativa acerca de la formación y titulación necesarias para desarrollar ciertas funciones a bordo.

Así, el Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para el Personal de los Buques Pesqueros en el seno de la Organización Marítima Internacional (STCW)⁵⁰², define determinadas profesiones relacionadas con la navegación: patrón, oficial, oficial de máquinas, jefe de máquinas, primer oficial de máquinas y radiooperador. Asimismo, se exigen una serie de conocimientos para estas profesiones (como también para los marineros que hayan de desempeñar guardias), que deben acreditarse a través de la posesión de un título profesional específico, de carácter obligatorio y que se articulan en función de los metros de eslora, el carácter de altura o bajura de la embarcación en la que se trabaja o las toneladas de arqueado bruto de ésta. Esta regulación conecta con la Directiva 2001/25/CE, relativa al nivel mínimo de formación en profesiones marítimas, que incorpora los parámetros del STCW.

Siguiendo los patrones marcados por la normativa internacional y comunitaria, diversas normas nacionales que regulan los requisitos y condiciones de acceso para las diversas ocupaciones a bordo de

⁵⁰¹ CC Arrastre a Guipúzcoa/1991, CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999.

⁵⁰² BOE n.º 267, de 7-11-1984. Las enmiendas de 1991 se publican en BOE n.º 201 de 23-8-1994; las de 1994 en BOE n.º de 25-1-1996; las enmiendas de 1995 al anexo del convenio se publican en BOE n.º 120, de 20-5-1997.

los buques⁵⁰³. Todo este sistema normativo influye notablemente en los sistemas de clasificación profesional del sector: de un lado, determina en gran medida la configuración (tanto en su denominación como en su contenido) de distintas “categorías profesionales”; de otro lado, condiciona las posibilidades de movilidad funcional y los ascensos. Las “categorías” o profesiones regladas afectadas son muy diversas⁵⁰⁴.

Las normas citadas son relativamente recientes, debido a que los parámetros internacionales van cambiando continuamente, adaptándose a los nuevos requerimientos de la actividad (principalmente debido a los cambios tecnológicos). Este factor, unido a la petrificación de la negociación colectiva en el sector, ha supuesto que los sistemas de clasificación profesional aparentemente vigentes estén en realidad notablemente desfasados en lo que refiere a los puestos de cierta cualificación, sin adaptarse a los títulos actualmente relevantes. Algunos de los convenios estudiados reproducen, en lo que refiere a los puestos titulados, los esquemas de normas derogadas⁵⁰⁵, con diferencias en la potencia de los buques y la medida del tonelaje respecto a la normativa vigente⁵⁰⁶.

El sistema de clasificación en la pesca de altura...

Como ya se ha señalado, la clasificación parte de una distinción en 3-5 grupos profesionales que se articula en torno a la división

⁵⁰³ RD 930/1998 (modificado por RD 1347/2003 y RD 653/2005) sobre condiciones generales de idoneidad y titulación de determinadas profesiones de la marina mercante y del sector pesquero; RD 2062/1999 (modificado por RD 652/2005) por el que se regula el nivel mínimo de formación en profesiones marítimas; RD 662/1997 (modificado por RD 1548/2004), por el que se establecen los requisitos mínimos para ejercer la actividad profesional de Patrón Local de Pesca y Patrón Pesquero Polivalente; RD 1833/2004 por el que se fijan los requisitos para la obtención del título de Capitán de Pesca y las atribuciones que ésta confiere; RD 1519/2007. Estas normas son relativamente recientes, pero sustituyen a otras más antiguas (como el Decreto 1546/1974).

⁵⁰⁴ Así, por ejemplo, Patrón de Altura (art. 3 RD 930/1998), Mecánico Mayor Naval (art. 4 RD 930/1998), Patrón de Litoral (art. 5 RD 930/1998), Mecánico Naval (art. 6 RD 930/1998), Patrón Local de Pesca (RD 667/1997), Patrón Costero Polivalente (RD 667/1997), Capitán de Pesca (RD 1833/2004) y Marinero en Buques de Pesca (RD 1519/2007).

⁵⁰⁵ En particular, el Decreto 1546/1974, BOE n.º 222 de 17-9-1974.

⁵⁰⁶ Debe tenerse en cuenta la Disposición Transitoria del RD 2062/1999 que establece una tabla de conversión de las Toneladas de Registro Bruto en Toneladas de Arqueo Bruto. .

entre Titulados, Maestranzas y Subalternos, manteniéndose de manera prácticamente invariable las definiciones de estos grupos⁵⁰⁷. Éstas son relativamente descriptivas —es decir, no se refieren a niveles de cualificación abstractos—, pero sus umbrales pueden resultar algo imprecisos en los grupos más bajos si no se ponen en conexión con la realidad del sector; a tal efecto, resulta de utilidad la comprensión de las categorías profesionales enmarcadas en cada grupo. En el ámbito de los buques bacaladeros, existe un grupo intermedio de Especialistas entre los Subalternos y los Maestranzas (incluyendo al Calderero o Mecánico, al Electricista y al Ayudante salador)⁵⁰⁸.

El grupo de los Subalternos “está constituido por los tripulantes que desempeñan a bordo tareas que requieran particulares conocimientos, sin llegar a los exigidos para la maestranza, o bien están encargados de ejecutar labores para cuya realización se precisa predominantemente, de la aportación de esfuerzo físico”⁵⁰⁹; esta definición parece abarcar al mismo tiempo, de manera implícita los dos subgrupos de Subalternos anteriormente mencionados⁵¹⁰ y al mismo tiempo pretende destacar la cualificación exigida a algunas de estas categorías (Marinero) y la desaparición de otras sin especiales requisitos formativos (Mozo). La categoría básica dentro del grupo de Subalternos es la de Marinero “el tripulante que desempeña en cubierta y en el parque de pesca las faenas de pesca, manejando sus artes y aparejos, así como las demás propias y características de los barcos pesqueros”⁵¹¹. Por su parte, el Engrasador es el encargado del mantenimiento de los motores y las máquinas. Se incluye también en este grupo al Marmitón, que se dedica a la limpieza de la cocina y de sus enseres y a auxiliar al cocinero, aunque en algún caso se

⁵⁰⁷ CC Pesquerías León Marco/2000 y CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 no definen estos grupos, que se utilizan para sistematizar las distintas categorías.

⁵⁰⁸ Laudo Bacaladeros/2002 (Cap. IV), Pesquerías León Marco/2000 (art. 57). Esta pauta proviene de la Ordenanza Bacaladeros/1974 y estaba también presente en la Ordenanza Congeladores y la de Pesca de Cerco y Otras Artes.

⁵⁰⁹ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 12) (ordenanza arrastreros al fresco), CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 14).

⁵¹⁰ En CC Congeladora Banco Sahariano/1997 se denomina a los Subalternos, “Subalternos especialistas” (art. 14).

⁵¹¹ Laudo Congeladores/2002 (Cap. IV), Laudo Bacaladeros/2002 (Cap. IV); las definiciones son similares en CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art 16) y CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 14).

establece otra categoría de “Ayudante del Cocinero”⁵¹². Un gran número de categorías presentes en las antiguas Ordenanzas (Ayudante de Carpintero, Cabo de Agua, Fontanero, Redero de Mar, Fogonero, Palero, Limpiador...) ha desaparecido de las normas vigentes, que también ignoran la distinción entre Marinero y pescador.

En el grupo de Maestranza se integran “[...] todos aquellos trabajadores que ejerzan funciones a bordo que precisen una acusada competencia práctica o especializada”⁵¹³. Las principales categorías que componen este grupo son la de Contraмаestre (mando intermedio entre los Marineros y los Oficiales) y la de Cocinero; en algunas normas se hace referencia también al Mecánico de Parque (encargado de mantenimiento de las máquinas para preparar las capturas)⁵¹⁴ o al Salador. Los Contraмаestres pueden dividirse por áreas funcionales (Cubierta, Máquinas, o Frío)⁵¹⁵. Respecto de las Ordenanzas, desaparecen también algunas categorías (armador de arte, carpintero, pañolero de cubierta, contraмаestre electricista, pañolero de máquinas).

Los grupos superiores están muy determinados por el sistema de titulaciones obligatorias señalado anteriormente. Así, en los convenios estatales, el grupo superior se denomina directamente “Titulados” y se subdivide en “Oficiales” y “Formación profesional náutico-pesquera”, en función de los títulos requeridos⁵¹⁶. En los Laudos, el grupo de “Oficiales” se compone de “[...] los trabajadores que, con la titulación exigida al efecto, desempeñan sus tareas profesionales bien en el puente, o bien en el departamento de máquinas”⁵¹⁷; así pues, sin la referencia a la titulación, la descripción del grupo quedaría vacía de contenido, dado que, lógicamente, tanto los Subalternos como los Maestranza pueden ejercer sus funciones en el puente o en la máquina. En algún caso, se establece un grupo superior de “Personal de Mando” que se caracteriza

⁵¹² Laudo Congeladores/2002 (Cap. IV). Por su parte, el Laudo Bacaladeros/2002 establece una categoría adicional de “Camareros”, dedicados al cuidado y limpieza de ciertos alojamientos y al servicio de cierto personal.

⁵¹³ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 12), ordenanza arrastreros al fresco. La definición es casi idéntica en CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 14), Laudo Congeladores/2002 (Cap. IV).

⁵¹⁴ Laudo Congeladores/2002 (Cap. IV).

⁵¹⁵ Laudo Congeladores/2002 (Cap. IV); Laudo Bacaladeros/2002 distingue entre Contraмаestre y Contraмаestre de Frío.

⁵¹⁶ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 12), CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 16).

⁵¹⁷ Laudo Congeladores/2002 (art. 18).

por la toma de decisiones (aunque luego en sus categorías se remite a títulos concretos).

También las descripciones de cada categoría profesional hacen remisiones al sistema de títulos, aunque ciertamente éstas no son homogéneas en las distintas normas. El sistema más moderno comprende generalmente éstas: Capitán, Capitán de pesca, Jefe de Máquinas, Primer oficial y Segundo oficial (dividiendo a los oficiales en función del área funcional del puente o la máquina)⁵¹⁸. Los convenios estatales introducen un sistema más complejo, al menos en el segundo grupo de Formación Profesional náutico-pesquera, distinguiendo entre distintos tipos de capitanes y patrones en función del carácter de altura o litoral de la pesca, del tonelaje de la embarcación (el título de “primera” o de “segunda” y entre el cargo de capitán o patrón; estos preceptos deben contrastarse con la regulación posterior, especialmente con el Real Decreto 930/1998, para determinar los requisitos vigentes de acceso al puesto.

...contrasta con la relativa irrelevancia de la clasificación en la pesca de bajura

En los convenios relativos a la pesca de arrastre al fresco y cerco y otras artes llama la atención la relativa irrelevancia de la regulación de la clasificación profesional, que se manifiesta de modos muy diversos siguiendo algunas pautas que en ocasiones tienen un marcado carácter territorial:

En primer lugar, en un grupo de convenios de la región de Murcia, se omite cualquier tipo de referencia directa o indirecta al sistema de clasificación profesional, dado que ni siquiera se regula el salario, remitiéndose en bloque a la regulación consuetudinaria de salario “a la parte”⁵¹⁹. En segundo lugar, otros convenios del litoral mediterráneo tampoco se refieren a la clasificación profesional ni establecen tablas salariales ordenadas por categorías, puesto que la retribución es también “a la parte”, pero regulan con cierta minuciosidad el sistema retributivo, haciendo referencia indirecta a algunas categorías de cierta cualificación (patrones con mando, segundos mecánicos,

⁵¹⁸ Laudo Congeladores/2002, Laudo Bacaladeros/2002, Pesquerías León Marco/2000 (arts. 54 y 55).

⁵¹⁹ CC Arrastre Águilas/1998, CC Bajura de Cerco con Luz Águilas/1991, CC Bajura Murcia/2002 .

primeros motoristas, técnicos rederos) en el momento de fijar las “partes” que corresponden a los trabajadores⁵²⁰. En tercer lugar, en un gran número de convenios no se regula en sentido estricto el sistema de clasificación profesional, ni se definen grupos o categorías, aunque sí que incorporan listados de categorías no definidas⁵²¹, normalmente en las tablas salariales referidas a salarios garantizados o en la previsión de la distribución entre los trabajadores del Monte Menor⁵²² (de manera más extensa que en los convenios anteriormente señalados); sólo en un caso se ha localizado una remisión expresa en esta materia a las Ordenanzas, en contraste con la realidad de otros sectores, donde éstas tienen una mayor influencia tras su derogación⁵²³.

Ciertamente, algunos convenios de pesca de bajura regulan la clasificación profesional; muchos de ellos establecen sistemas simplificados de categorías, sin mencionar los grupos profesionales anteriormente señalados⁵²⁴. Otros, en cambio, enuncian también estos grupos⁵²⁵, coincidiendo básicamente con el esquema anteriormente mencionado y, cuando se define cada grupo, con las definiciones configuradas por la Reglamentación de 1963 y reproducidas en los

⁵²⁰ CC Arenys de Mar/2001 (art. 18), CC Blanes/1996 (art. 18), CC Llança/1994 (art. 18), siguiendo el modelo del primero; en el mismo sentido CC Palangre Motril/1991 (art. 11), CC Arrastre Granada/1992 (art. 12) y CC Cerco Motril/1991 (art. 11).

⁵²¹ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 42), CC Arrastre Coruña/1992 (art. 13); por su parte, CC Arrastre Almería/1991 enumera 9 categorías (art. 13) y se remite a la Ordenanza de Buques Arrastreros al Fresco para su definición (art. 14).

⁵²² CC Arrastre Lugo/1992 (art. 12), CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 11), CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 11), CC Arrastre Cádiz/1992 (6, 20 y 35). El CC Arrastre Asturias/1999 establece partes idénticas “con independencia de la categoría”, de manera que presupone la existencia de categorías pero no enumera ninguna.

⁵²³ Se trata, como ya se ha indicado, del CC Arrastre Almería/1990 (art. 14); considera a la Ordenanza “y otras normas laborales vigentes” como supletoria, por lo que plantea algunas dudas interpretar si la Ordenanza sigue formalmente vigente por remisión del convenio aunque éste se redactara antes de su derogación.

⁵²⁴ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006.

⁵²⁵ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (personal de mando/oficialidad/maestranza/subalternos), CC Arrastre Guipúzcoa/1991, El CC Arrastre Cantabria/2004 define únicamente las categorías de tierra, en el art). En el mismo sentido, todos los convenios de microempresas del puerto de Riveira (CC Vidiña/2006, CC Arrastreros del Barbanza/2001, CC Lustres Pego/2000, CC José Lijo/2001, CC José Antonio Pérez/2001, CC Jopitos/2001, CC Martínez Pardavila/2001, CC Punta de Cabío/2006, CC Marina Nalda/2000, CC Juan Pérez/2000, CC Pescarosa/2000, CC Parleros/2000), con tres grupos profesionales (técnicos/maestranzas/subalternos).

convenios de buques congeladores y en los laudos de congeladores y bacaladeros.

Las categorías profesionales que se establecen en los convenios de bajura son similares a las analizadas respecto de la pesca de altura (Marinero, Engrasador, oficiales o mandos en función de parámetros diversos), incluyendo algunas que a primera vista no parecen muy habituales en pequeñas embarcaciones (como Cocinero o Contramaestre en todos los convenios), e incluso añadiendo alguna nueva no definida aún más improbable con una tripulación escasa (Ayudante de Contramaestre⁵²⁶). Además aparecen algunas otras categorías derivadas de las Reglamentaciones y Ordenanzas, como la improbable categoría de Sobrecargo o incluso Auxiliar de Sobrecargo⁵²⁷ (cargo administrativo a bordo, derivado de la marina mercante) o toda una serie de categorías de personal “de tierra” (Guarda, Poce-ro, Chabolero o Almacenero, Inspector, Botero...⁵²⁸).

Hay razones para creer que estos sistemas de clasificación profesional constituyen en gran medida supuestos de “doble regulación”, es decir, de superposición contradictoria de un orden formal, pactado en convenio con la realidad de las relaciones laborales en su ámbito de aplicación; ello es así porque frecuentemente estas modalidades de pesca son practicadas por empresas muy pequeñas, en muchos casos constituidas por una sola embarcación, donde se emplea a parientes, en muchos casos miembros de la misma unidad doméstica, de manera que la organización del trabajo se entrecruza con las relaciones personales y no siempre sigue las pautas de racionalización del trabajo que caracterizan al sistema de producción capitalista. Esto se aprecia muy claramente en los numerosos convenios de microempresa del puerto de Riveira, donde se establece un número de categorías profesionales relativamente reducido, pero a menudo superior al número de trabajadores de estas empresas⁵²⁹, or-

⁵²⁶ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 42).

⁵²⁷ CC Arrastre Guipúzcoa/1991.

⁵²⁸ CC Arrastre Cantabria/2004 con definición de las categorías; en menor medida CC Arrastre Guipúzcoa/1991, CC Cerco y Jareta Barbate/1993 mantiene la de Botero e incorpora dos categorías de Luceros, vinculadas a la pesca de cerco con luz no definidas.

⁵²⁹ CC Vidiña/2006, CC Arrastreros del Barbanza/2001, CC Lustres Pego/2000, CC José Lijo/2001, CC José Antonio Pérez/2001, CC Jopitos/2001, CC Martínez Pardavila/2001, CC Punta de Cabío/2006, CC Marina Nalda/2000, CC Juan Pérez/2000, CC Pescarosa/2000, CC Parleros/2000. Sobre el número de traba-

denadas en tres grupos profesionales. Todos estos convenios siguen pautas muy similares entre sí que a su vez se asemejan a los de los convenios estatales o las antiguas Ordenanzas (incluyendo el relativo desfase con la regulación de las titulaciones); así pues, a la hora de traducir a un documento formal las prácticas reales de la empresa, se recurre a modelos externos, más ajustados a un cierto grado de burocratización o racionalización de las relaciones laborales.

En todos los sectores, los convenios que se dirigen preferentemente a empresas de dimensión muy reducida tienden a prestar poca atención a los aspectos más cualitativos de la relación de trabajo en general y al establecimiento de un sistema de clasificación profesional en particular. La escasa relevancia de la regulación de la clasificación profesional a efectos de determinación de la prestación de trabajo se debe a las dificultades para la racionalización del trabajo y para la compartimentación estricta de tareas. En todo caso, en otros sectores mantiene una cierta importancia la determinación de la cuantía del salario (aun cuando ésta puede ser mayor a través de la aplicación de pactos individuales), de manera que suele incluirse un listado de categorías profesionales no definidas cuya principal función es ordenar la fijación del salario base, establecido por unidad de tiempo. En cambio, en los convenios dedicados a la pesca de bajura, el predominio de los sistemas de retribución “a la parte” elimina esta función adicional del sistema de clasificación profesional, disminuyendo aún más la relevancia de su mención en el convenio.

Algunos supuestos especiales de larga tradición: los rederos y la pesca de almadraba

Los rederos son un oficio tradicional⁵³⁰ encargado de la reparación y mantenimiento de las artes de pesca, a bordo de los buques o en tierra, por cuenta propia o ajena. Varias de las normas analizadas se refieren a este oficio, enmarcándolo en una o varias categorías profesionales, pero también se han observado dos convenios dedicados exclusivamente a los rederos⁵³¹. En estos dos convenios y en

jadores de algunas de estas empresas, véase: <<http://cgrl.xunta.es/upload/RETOS%20PESQUEIROS.pdf>> [28-10-2008] (3.2.3).

⁵³⁰ En la actualidad y de manera más moderna, las cualificaciones relativas a este puesto de trabajo aparecen desarrolladas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones: <<http://www.mepsyd.es/educa/incual/pdf/2/23map1.pdf>>.

⁵³¹ CC Rederos Huelva/2004, CC Rederos Ondarroa/2005.

alguno otro, la ocupación se divide en tres categorías, siguiendo una jerarquía típicamente gremial (aprendiz/oficial/ maestro): Ayudante de redero o Aprovechante, Oficial Redero y Maestro Redero⁵³²; otros convenios de pesca establecen una única categoría (redero)⁵³³, dos (redero/Maestro o Jefe redero)⁵³⁴ o incluso más, siguiendo el patrón de las Ordenanzas, que distingue –de manera algo ambigua– entre el Aprovechante (un aprendiz) y el Ayudante (un auxiliar)⁵³⁵. En la configuración de estas categorías se combinan la experiencia profesional o la perfección exigible en el desarrollo de tareas similares con la presencia o no en tierra: el Maestro o Jefe Redero opera en tierra y el Redero se define a veces como trabajando a bordo.

Por otra parte, la Almadraba es una técnica de pesca de gran antigüedad que se realiza normalmente cerca de la costa, incluye un trabajo coordinado entre varias embarcaciones de distinto tipo sobre un espacio relativamente amplio donde se encierran los atunes. Las peculiaridades de esta modalidad de pesca han conducido a un sistema de clasificación profesional totalmente distinto al que opera tanto en la pesca de altura como en la de bajura, apartándose notablemente del modelo de las antiguas Reglamentaciones y Ordenanzas. No existen grupos profesionales, de manera que el sistema se basa únicamente en categorías, que tienen denominaciones muy diferentes a las usuales en el sector (Copejeador, Patrón de Falucho, Capitán primero, Capitán Segundo, Capitán Tercero, Guarda del Real, Proel, etc.); el contenido de las definiciones, lógicamente, se refiere exclusivamente a las tareas relacionadas con la pesca de almadraba⁵³⁶.

Una heterogeneidad ambigua en el sector de acuicultura...

Como hemos indicado, el sistema de clasificación profesional de la acuicultura es totalmente distinto al de la pesca, salvando la coin-

⁵³² CC Rederos Huelva/2004, CC Rederos Ondarroa/2005 (art. 12), CC Arrastre Cantabria/2004 (denominando “redero” al oficial).

⁵³³ CC Cerco y Jareta Barbate/1993, CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (marinero redero), CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (redero de mar/redero de tierra).

⁵³⁴ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (Jefe Redero y Redero), CC Arrastre Almería/1991 (Maestro Redero, Redero).

⁵³⁵ CC Arrastre Guipúzcoa/1991: Jefe Redero, Maestro Redero (tierra), Redero, Aprendiz de Redero y Aprovechante.

⁵³⁶ CC Almadraba Cádiz/2008.

cidencia de algunas categorías profesionales (Marinero, Redero o, en menor medida Acuicultor Patrón de Embarcación). Ahora bien, aún en el marco de este sector existe una cierta heterogeneidad en los sistemas de clasificación profesional, al menos a primera vista dado que los distintos convenios parecen incorporar regulaciones distintas.

Ahora bien, desde un punto de vista jurídico-formal, esta heterogeneidad debe ser matizada, puesto que existe un acuerdo-marco estatal para la acuicultura que, tal y como permite el art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, regula la estructura de la negociación colectiva, considerándose la clasificación del personal como una materia reservada al ámbito estatal⁵³⁷. El sistema previsto en el Estatuto de los Trabajadores para la resolución de los problemas de concurrencia (art. 84 ET) opera sólo en defecto de los acuerdos previstos en el art. 83.2 ET, de manera que se impone sobre los convenios anteriores en el tiempo.

No obstante, hay que tener en cuenta que el art. 84 ET, en su apartado segundo, permite a las partes negociadoras en un ámbito determinado, superior a la empresa, pactar acuerdos o convenios que se impongan a los de ámbito superior, siempre que se obtengan determinadas mayorías; este efecto permite incluso evitar la aplicación de los acuerdos de determinación de la estructura de la negociación colectiva previstos en el art. 83.2 ET “[...] a pesar de lo establecido en el artículo anterior [...]”⁵³⁸. De cualquier modo, esta posibilidad de los convenios de ámbito superior a la empresa de apartarse de lo previsto en otros ámbitos superiores encuentra sus límites en el párrafo tercero de este art. 84, que enuncia una serie de materias que no podrán ser tratadas en ámbitos inferiores: período de prueba, modalidades de contratación, grupos profesionales, régimen disciplinario y normas mínimas en materia de seguridad e higiene o movilidad geográfica. Este precepto no se refiere en sentido estricto a la “clasificación profesional”, sino a los “grupos profesionales”; a nuestro juicio, esta expresión debe ser interpretada literalmente, dada la preferencia que muestra el ET por la clasificación en grupos y, en su caso, la mayor dependencia que tienen del contexto concreto los listados de categorías y sus definiciones. Así pues, si el acuerdo-marco se reservara la clasificación profesional y la estructurara en

⁵³⁷ Acuicultura Estatal/2007 (art. 2).

⁵³⁸ SSTs (Social) 19-7-2007, 3-11-2000., 22-9-1998, entre otras.

base a un sistema de grupos, éste no podría ser alterado en los niveles inferiores.

En este caso, sin embargo, el acuerdo-marco estatal introduce un sistema de categorías profesionales, de manera que podrán establecerse variaciones en convenios de ámbito superior a la empresa, siempre que se obtengan las mayorías exigidas por el art. 84, párrafo segundo (las necesarias para constituir la comisión negociadora). Por consiguiente, las variaciones que se aprecian en los convenios de empresa⁵³⁹ carecen de validez jurídica, al menos en lo que refiere a los condicionamientos de la movilidad funcional. De los dos convenios existentes de ámbito superior a la empresa, uno de ellos reproduce el modelo estatal (aunque en realidad es al contrario). Las diferencias significativas que introduce el segundo de estos convenios –también anterior en el tiempo al estatal– serán válidas en la medida en que sean suficientes las mayorías alcanzadas en la comisión negociadora; a estos efectos debe tenerse en cuenta que este convenio está firmado únicamente por la Federación de Alimentación de UGT en el banco social.

...aunque los distintos sistemas siguen patrones similares

Todos los sistemas de clasificación de la acuicultura se estructuran en torno a una serie de categorías profesionales que, casi en todos los casos, aparecen ordenadas por áreas funcionales, denominadas impropriamente como “grupos”, cuyo contenido no se define en ningún momento. En el sistema estatal estas áreas son: personal técnico, personal administrativo, personal de producción, personal de mantenimiento⁵⁴⁰. Aunque pueda percibirse a primera vista una cierta ordenación jerárquica de estas áreas funcionales, ésta es muy limitada, dado que cada una de estas áreas abarca un amplio espectro de categorías de muy distinta cualificación, res-

⁵³⁹ CC Adsa/2005, CC Culmarex/2007 y CC Dylcan/2005 establecen sus propios sistemas. Por su parte, CC Río Oja/2005, CC Stolt Sea Farm/2004 y CC Promotora Industrial Sadense/2003 sólo mencionan las categorías a efectos de salario, pero éstas no coinciden completamente con el modelo estatal.

⁵⁴⁰ CC Acuicultura Estatal/2007 (art.13.) CC Acuicultura Andalucía/2006 (art.12). CC Acuicultura Cataluña/2004 distingue entre personal de planta y personal de envasado y denomina al personal de mantenimiento “oficios diversos” (art. 10).

ponsabilidad y autonomía. Como se verá, esto tiene efecto sobre la movilidad funcional.

El esquema de áreas funcionales, la denominación y las funciones de las distintas categorías profesionales no son demasiado dispares en los distintos convenios, aunque sí varía mucho el número de categorías utilizadas (de 8 a 39)⁵⁴¹.

En muchas de estas categorías, como sucede en otros sectores, se introducen varias gradaciones jerarquizadas (“de primera”, “de segunda”), vinculadas generalmente a la existencia o no de un superior (lo que tiene mayor sentido cuanto mayores sean las dimensiones de la empresa) o a la “perfección” exigible o esperable del desarrollo de las mismas tareas, lo que incrementa el número de categorías. Así, por ejemplo, en el sistema estatal, las funciones del Jefe administrativo de 1.^a y de 2.^a son idénticas, sólo que el de 1.^a puede tener a su cargo una o varias secciones en lugar de una sola; el Oficial administrativo de 2.^a realiza funciones administrativas similares a las del de 1.^a “aunque sin alcanzar el grado de conocimiento propio de este”, si bien al de 1.^a se le atribuyen también funciones muy especializadas como la programación; de la misma manera, la diferencia entre el Acuicultor submarinista de 1.^a y de 2.^a es que el primero desarrolla las tareas con “[...] tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos más generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial habilidad y destreza” (y lo mismo sucede con los oficiales de mantenimiento). Ciertamente, estas distinciones pueden responder a la realidad de que el incremento de cualificación permita realizar tareas nuevas (y además, existe una cierta conexión, como se verá entre algunas de estas categorías y los títulos), pero puede utilizarse también para perseguir otras funciones como el reconocimiento implícito de la antigüedad o el establecimiento de diferencias retributivas relativamente arbitrarias entre distintos trabajadores; de hecho, al menos en hipótesis, podría utilizarse para encubrir discriminaciones retributivas por razón de género.

⁵⁴¹ Estos extremos se refieren a convenios de empresa: 8 en CC Promotora Industrial Sadense/2003 y 39 en CC Culmarex/2007; seguramente se deben a peculiaridades de las distintas empresas, pero, en cualquier caso, es también significativa la distancia entre las 28 categorías del acuerdo marco estatal y las 15 del convenio de Cataluña. .

Otra característica de este sistema de clasificación profesional —en este caso, mucho menos extendida en otros sectores— es que en muchas categorías profesionales de las distintas áreas funcionales se hace referencia a los títulos (en Biología o Ciencias del Mar, en Formación Profesional, a niveles de titulación, etc.) La definición de las categorías hace mención en muchos casos a la titulación requerida; esto recuerda en cierto modo a los convenios de pesca, pero, en el caso de la acuicultura, la mayoría de las ocupaciones no son regladas: esto se refleja en algunas definiciones en las que expresamente se señala que la posesión del título se puede sustituir por la concurrencia de los conocimientos y habilidades necesarios⁵⁴². En el caso del trabajo de producción la referencia se vincula razonablemente con el Sistema Nacional de Cualificaciones.

En cualquier caso, el hecho de que las referencias se vinculen en cierta medida al Sistema Nacional de Cualificaciones, proporciona mayores probabilidades para el reconocimiento de los conocimientos y habilidades adquiridos en el trabajo, así como una mayor transparencia en los requisitos necesarios para acceder a una categoría superior. El nivel 2 de cualificación en acuicultura habilita para acceder a las categorías de Encargado o Jefe de Planta y Acuicultor Oficial de 1.^a, mientras que el Nivel permitiría acceder a la de Acuicultor Oficial de 2.^a y Acuicultor Especialista; en las categorías de Auxiliar-Acuicultor y Envasador-Clasificador no se hace referencia a la titulación. Estas distinciones (junto con otras que aparecen en otras áreas funcionales) pueden disminuir la posible arbitrariedad derivada de la configuración de categorías de 1.^a y de 2.^a para funciones similares. Las categorías siguen siendo en general más amplias que las concretas ocupaciones mencionadas en el catálogo: Engorde de peces, crustáceos y cefalópodos; Engorde de moluscos bivalvos; Manipulación y conservación en pesca y acuicultura; Producción de alimento vivo, etc⁵⁴³.

⁵⁴² Así sucede con “Jefe de Departamento”, “Jefe de Sección”, “Jefe Administrativo de 1.^{er}”, “Encargado o Jefe de Planta”, “Acuicultor Oficial de 1.^{er}”, “Acuicultor Oficial de 2.^{er}”, “Acuicultor Especialista”. En cambio, la referencia al título no incluye la excepción en “Marinero”, “Acuicultor Submarinista de 1.^a o de 2.^a”, “Maquinista-Conductor” o “Acuicultor Patrón de Embarcación” (es decir, aquellas ocupaciones donde la ausencia de conocimientos adecuados podría provocar mayores problemas de seguridad a priori).

⁵⁴³ <http://www.mepsyd.es/educa/incual/ice_CualCatalogo_MAP.html>.

6.2. LÍMITES A LA DISCRECIONALIDAD EMPRESARIAL

Una relativa falta de precisión en el control de los poderes empresariales

Los sistemas de clasificación profesional pueden cumplir funciones diversas: simbólicas (de jerarquización de *status*), cognitivas (establecer un esquema mental que sirva de modelo para organizar el trabajo), de determinación de la prestación de trabajo debida (en relación con las funciones cognitivas) y de determinación del salario. La función que generalmente se considera más importante desde un punto de vista teórico –aunque esto no siempre se verifica en la práctica– es la de la determinación de la prestación de trabajo debida. Aunque en los sistemas informales de clasificación no necesariamente la voluntad empresarial es el único factor que interviene, lo cierto es que generalmente la ausencia de regulación implica un desequilibrio de poderes a favor del empresario; en este contexto, cuando el sistema de clasificación profesional aparece regulado en una norma convencional, estas funciones son atravesadas por la finalidad de controlar la discrecionalidad empresarial. Este control se manifiesta, de un lado en los condicionamientos a la movilidad funcional y, de otro lado, en la delimitación de las fronteras entre las categorías o grupos para producir mayor objetividad en los ascensos, en la asignación de funciones y en la retribución vinculada a la clasificación.

En efecto, la descripción de un sistema de clasificación profesional nos permite conocer también cuáles son las posibilidades para la movilidad funcional ordinaria, en conexión con el Estatuto de los Trabajadores, que la sitúa en el marco de cada grupo profesional o para categorías profesionales equivalentes.

En el sector de la pesca marítima, como se ha visto, muchos convenios establecen un sistema de “grupos profesionales”. Así pues, en estos casos, a pesar de que también se enuncian “categorías profesionales”, a nuestro juicio la movilidad funcional habrá de desarrollarse en el seno de los grupos y ello por varias razones: en primer lugar, el hecho de que se utilice esta denominación (“grupos profesionales”); en segundo lugar, la circunstancia de que estos grupos no coinciden con áreas funcionales, sino que realmente se trata de grupos jerarquizados entre sí que se refieren a distintos niveles de cualificación, responsabilidad o autonomía; en tercer lugar, la preferencia que muestra el ET por el sistema de grupos “[...] a falta de

grupos profesionales [...] (art. 39.1 ET); en cuarto lugar, la dificultad para determinar qué categorías han de ser “equivalentes”. En los casos en los que estos grupos no aparecen, o bien sólo se enuncian para ordenar las categorías, sin ninguna referencia a su naturaleza ni definición, habría de entenderse que el sistema de clasificación profesional es por categorías; aún así, la existencia de un esquema de grupos profesionales vigente desde las Reglamentaciones de Trabajo y presente en una buena proporción de los convenios, puede proporcionar alguna orientación —en ningún caso definitiva—, para determinar las “categorías equivalentes”, especialmente en los grupos inferiores (Subalternos y Maestranza).

Por otra parte, el carácter reglado de muchas de estas ocupaciones limita en muchos casos las posibilidades de movilidad funcional que, salvo que se produzca una emergencia grave, no podrá soslayar las exigencias de titulación, conforme al art. 39.1 ET. En otros casos, las cualificaciones exigidas para determinados puestos de trabajo pueden hacer poco practicable la movilidad dentro del grupo, o bien pueden limitar la consideración de categorías profesionales como equivalentes. Tal podría ser el caso del “Cocinero” o de algunos pasos de puente a máquinas o viceversa en los buques de cierta dimensión. En los buques más pequeños, las necesidades empresariales de movilidad funcional son en general muy reducidas, debido a que la diversidad de tareas posibles es muy limitada y las tareas debidas ya vienen referidas, expresa o tácitamente a las que habitualmente desempeñan los marineros en la pesca de bajura.

En el sector de acuicultura, puesto que se establecen sistemas de categorías, la movilidad funcional ordinaria se producirá entre categorías equivalentes. A estos efectos, resulta sumamente confuso que, como se ha indicado, en el acuerdo marco estatal se enuncien una serie de “grupos” que engloban diversas categorías. Para mayor confusión, uno de los convenios se refiere al ámbito del “grupo profesional” a la hora de regular la movilidad funcional⁵⁴⁴, aunque de hecho precisamente este convenio ni siquiera menciona las áreas funcionales, limitándose a enunciar categorías. En realidad, carece de todo sentido afirmar que estos “grupos” en sentido impropio son el marco en el que se desenvuelve la movilidad funcional ordinaria, de manera que no puede entenderse que haya sido ésta la voluntad de los negociadores (y, aunque así fuera, conside-

⁵⁴⁴ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 17).

ramos que se trataría de una extralimitación respecto del sentido del concepto de “grupo” previsto en la ley). De lo contrario, obligar a un Jefe Administrativo de 1.^a con una Licenciatura o conocimiento equivalente a desarrollar funciones de Ordenanza (o al contrario), no constituiría un supuesto de *ius variandi* extraordinario; lo mismo sucedería con un Jefe de Planta con la titulación de Biología Marina, que podría pasar a ser Auxiliar-acuicultor o Envasador-Clasificador (o al contrario) como manifestación normal del poder de dirección. De cualquier modo, como en el caso de la pesca, no hay muchos parámetros para determinar cuándo nos encontramos ante categorías “equivalentes”.

Uno de los convenios de empresa⁵⁴⁵ regula un supuesto específico de movilidad funcional ordinaria que aparentemente supera los límites de las categorías “equivalentes”, siguiendo la misma cláusula-tipo. Se pacta un sistema, al que nos referiremos más adelante, de ascensos automáticos por antigüedad hasta llegar a la categoría de Oficial de 1.^a; a cambio de esta concesión empresarial, se determina que “éstos trabajadores” (entendemos que los que hubieran ascendido a Oficial de 1.^a, aunque es posible que se refiera a todos) podrán realizar todas las tareas, de subalterno hasta Oficial de 1.^a. A pesar de que a nuestro juicio los sistemas de clasificación específicos previstos en los convenios de empresa no son válidos por oponerse a la ordenación de la estructura de la negociación colectiva del acuerdo-marco, en este caso sí que consideramos ajustada a Derecho esta previsión, que establece un pacto de polivalencia funcional con un reconocimiento económico vinculado a la obtención de la categoría (salvo que se pretenda abarcar a todos los trabajadores).

Por último, como ya se ha indicado, la referencia –tanto en el sector de pesca como en la acuicultura– en la definición de los sistemas de clasificación profesional a determinados niveles de cualificación o títulos profesionales facilita la determinación de las fronteras de los diferentes niveles jerárquicos en la empresa, lo que permite una mayor transparencia en la promoción profesional; inevitablemente, las definiciones de grupos y categorías apelan a una realidad informal, económica y consuetudinaria a la que los convenios sólo pueden referirse de manera indirecta. En algún caso, la referencia a la Comisión Paritaria como instrumento para resolver

⁵⁴⁵ CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 7).

problemas de clasificación permite establecer un mayor contacto entre esta realidad informal y el texto del convenio, sometida al control colectivo⁵⁴⁶.

6.3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Una cláusula muy estandarizada en el sector de pesca, pero poco frecuente

Las Ordenanzas laborales de pesca establecieron en su momento una pauta común de promoción profesional que distinguía entre los puestos más bajos, que se cubrían por antigüedad, los puestos más elevados, que eran de libre designación y una serie de puestos intermedios en los que se pretendía estructurar de algún modo la decisión empresarial, pero concediendo un amplio espacio a la discrecionalidad del armador. En cierta medida, esta tradición de la reglamentación estatal se ha interrumpido, dado que la regulación de los ascensos y de la movilidad profesional es, en general, escasa en el sector de la pesca.

Esta apreciación inicial debe matizarse con la distinción entre pesca de altura y de bajura. En efecto, aunque los preceptos relativos a los ascensos son casi inexistentes en la pesca de bajura, los convenios sectoriales nacionales de pesca de altura y los laudos⁵⁴⁷ –estos últimos por mandato expreso de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos–, sí que contienen previsiones al respecto, aunque ello no sucede con los convenios de bacaladeros de ámbito más reducido⁵⁴⁸. En el ámbito de la pesca de bajura, salvo algún caso aislado⁵⁴⁹, las cláusulas relativas a los ascensos aparecen únicamente en los ya mencionados convenios de las microempresas del cantábrico noroeste⁵⁵⁰, donde parecen difícilmente aplicables en la práctica.

⁵⁴⁶ CC Rederos de Huelva/2004.

⁵⁴⁷ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 36), CC Congeladora de Marisco/1996 (art.29), Laudo Congeladores/2002 (art. 15), Laudo Bacaladeros/2002 (Cap. III).

⁵⁴⁸ Nos referimos a los CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 y CC Pesquerías León Marco/2000 (aunque este último regula la inhabilitación temporal para el ascenso como sanción).

⁵⁴⁹ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 20).

⁵⁵⁰ Siguiendo exactamente el mismo patrón, que hace que coincidan incluso en la numeración del artículo: CC José Pérez Rodríguez/2000 (art. 23), CC Nal-

No resulta sorprendente la falta de regulación de los ascensos en la pesca de bajura, dado que, como ya se ha indicado, este sector está formado básicamente por empresas de dimensión muy pequeña, donde las posibilidades reales de promoción se vinculan a oportunidades extraordinarias, articuladas en torno a procedimientos informales y no a pautas estructuradas y burocratizadas, o bien simplemente a la conversión en “patrón” (sustituyendo, en muchos casos, al padre jubilado). Por otra parte, el sistema de retribución “a la parte” desincentiva la búsqueda de la promoción económica a través del ascenso; como se verá, aunque a veces se establecen diferencias entre categorías, esto no siempre sucede así, ni las diferencias son siempre muy significativas; la obtención de mayores ingresos depende globalmente del volumen de capturas.

En todo caso, la regulación de los ascensos es prácticamente idéntica en todos los convenios y laudos de pesca que se ocupan de esta materia, siguiendo una cláusula-tipo que opera como un patrón muy generalizado.

De acuerdo con esta cláusula-tipo, los puestos que impliquen funciones de “mando” o “especial confianza” se cubrirán por un sistema de libre designación; aunque parece haber una vaga preferencia por la promoción interna, esta preferencia tiene seguramente un valor exclusivamente simbólico, dado que de lo contrario, no existiría propiamente libre designación. Resulta criticable que no se especifique cuáles son los grupos o categorías sometidos a este procedimiento, lo que resultaría relativamente sencillo y redundaría en beneficio la seguridad jurídica, sobre todo por la desmesurada extensión del concepto de “mandos” que se ha producido a efectos extintivos en el sector.

Para el resto de los puestos se establece la “promoción interna”; esto debe interpretarse como una preferencia por el ascenso respecto de la contratación externa para la cobertura de las vacantes, salvo en casos en los que el armador demuestre la imposibilidad de acudir a la plantilla de la empresa. Asimismo se establecen una serie de parámetros que pretenden estructurar la decisión empresarial, evitando la arbitrariedad: titulación adecuada, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional o haber prestado servicios anteriormen-

da/2000 (art. 23), CC Pescarosa/2000 (art. 23), CC Parleros/2000 (art. 23), CC Lijo González/2001 (art. 23), CC Jopitos (art. 23), CC Martínez Pardavila (art. 23), CC Juan Pérez Pérez/2000 (art. 23) CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 23), CC Lustres Pego/2000 (art. 23).

te en la “categoría” que se pretende cubrir. La mención a la “categoría” revela que el sistema básico de organización del trabajo sigue girando en torno a las categorías profesionales aunque “artificialmente”, a efectos de movilidad funcional ordinaria (y en gran medida, debido a la referencia del ET), se establezca un sistema de grupos. Estos factores no reducen de manera muy intensa la discreción del armador (dado que, por ejemplo, no se establece la preferencia entre los distintos elementos), pero, al menos en teoría, permiten controlar judicialmente decisiones claramente arbitrarias. En todo caso, uno de los Laudos consigue incrementar el control estableciendo expresamente la obligatoriedad de consulta a los representantes de los trabajadores⁵⁵¹.

En todos los convenios (pero no en los laudos), esta posibilidad de ascenso corresponde únicamente a los “trabajadores fijos”⁵⁵². Este inciso es inconstitucional e ilegal, por contravenir el principio de igualdad del art. 14, que vincula también a los convenios colectivos, así como los arts. 4.1 a), 4.2 b) y, sobre todo, 15.6 ET, en relación con la Cláusula 3 de la Directiva 99/70/CE sobre trabajo de duración determinada. Ciertamente, es posible que los trabajadores con contrato indefinido tengan una mayor antigüedad y, aunque esta circunstancia no se refiere como criterio, ello les puede proporcionar más oportunidades de cumplir con los requisitos previstos, pero ello no implica que sea lícita una exclusión radical de los trabajadores temporales simplemente por la mera duración prevista de su contrato; de hecho, la promoción podría ser una vía adecuada para mejorar la estabilidad de estos trabajadores.

No se prevén con carácter general cláusulas de “ascenso automático” en los puestos más bajos, seguramente debido a la reducción del número de categorías, que no aparecen frecuentemente divididas en segmentos similares pero jerarquizados. Sólo se ha advertido este fenómeno en uno de los convenios de rederos⁵⁵³.

⁵⁵¹ Laudo Congeladores/2002 (art. 15.4).

⁵⁵² CC Congeladora de Marisco/1996, CC Congeladora Banco Sahariano/1997, CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997.

⁵⁵³ CC Rederos Ondarroa/2005 (art. 12), según el cual el Aprovechante o Ayudante de Redero a los 5 años de experiencia asciende automáticamente a la categoría de Redero, lo que no deja de ser lógico, dado el carácter formativo que presentan, en general, estas categorías (incluso parece a primera vista que el plazo de 5 años es demasiado largo).

Por último, en la mayoría de los convenios⁵⁵⁴, se establece la posibilidad de mantener al trabajador en “período de prueba” para comprobar la adaptación a las nuevas funciones; esta previsión se ajusta al ordenamiento a pesar de que el período de prueba se conciba en el art. 14 ET como un período inicial en la relación de trabajo, dado que, en estos casos, la falta de superación de la prueba no implica la extinción del contrato sino al retorno al puesto de trabajo anterior. En cualquier caso, debe advertirse que esta institución refuerza la discrecionalidad del armador en los ascensos; no obstante, no puede interpretarse que ello permita defraudar los difusos límites establecidos por los convenios, de manera que no podrá alegarse la falta de superación de la prueba para eludir estos condicionamientos, a pesar de que el vínculo con el art. 14 ET podría inducir a pensar que el empresario tiene una amplia libertad en tanto no se produzcan vulneraciones de derechos fundamentales.

En el sector de acuicultura tampoco existe, como regla general una regulación muy significativa de los ascensos. En todo caso, puesto que, como se ha visto, el sistema se ordena claramente por categorías y éstas se dividen frecuentemente en segmentos que se refieren a la mayor perfección en la ejecución de las tareas, vuelven a cobrar un cierto protagonismo los “ascensos automáticos”, que a menudo son difíciles de distinguir de consideraciones no explícitas de la antigüedad a efectos retributivos; en este sector, aunque la dificultad persiste, algunas de las cláusulas relevantes prevén expresamente la posibilidad de que el ascenso automático no se adapte a la estructura de la empresa (si es que realmente las categorías definen las funciones verdaderamente realizadas).

En este sentido, el Acuerdo-marco establece una regla muy limitada de ascenso automático a través de la antigüedad: los trabajadores que lleven 5 años en la empresa y no hayan sido ascendidos lo harán una sola vez, como máximo a la categoría de Oficial 1.^a; en este caso se prevé expresamente que si no existe vacante en la categoría, la equiparación será a efectos retributivos. Por ello, parece más bien un “premio de antigüedad” de efectos retributivos, aunque teóricamente podría afectar también a las funciones realizadas⁵⁵⁵.

⁵⁵⁴ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 36) CC José Pérez Rodríguez/2000 (art. 23), CC Nalda/2000 (art. 23), CC Pescarosa/2000 (art. 23), CC Parleros/2000 (art. 23), CC Lijo González/2001 (art. 23), CC Jopitos (art. 23), CC Martínez Pardavila (art. 23), CC Juan Pérez Pérez/2000 (art. 23) CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 23), CC Lustres Pego/2000 (art. 23).

⁵⁵⁵ CC Acuicultura Estatal/2007.

Especial interés tiene la cláusula que ya hemos comentado y que aparece sin variaciones significativas en un convenio de empresa⁵⁵⁶. Esta cláusula señala que su objetivo es superar determinadas desigualdades que se estaban produciendo entre los trabajadores en relación con las funciones a desarrollar y la categoría; así pues, posiblemente se trata de canalizar el conflicto y el descontento derivados de la utilización de las categorías profesionales como mecanismos para la diferenciación retributiva, con independencia de las pautas reales de organización del trabajo. El ascenso en las distintas categorías es progresivo (1 año para acceder a oficial de 3.^a desde subalterno, 2 años para oficial de 2.^a, 5 años para oficial de 1.^a) y, como ya se ha señalado, la contraprestación es una mayor movilidad funcional de estos trabajadores, que desempeñarán las tareas correspondientes a todas estas categorías. Aunque, como ya se ha indicado, el sistema de referencia debe ser el nacional, la mención del “subalterno” parece indicar que la medida se refiere únicamente al personal de producción; en cualquier caso, la ausencia de mención expresa al respecto permite una interpretación extensiva aplicable también al personal administrativo (dado que también hay oficiales de 1.^a a 3.^a y el subalterno es el equivalente al auxiliar). En cualquier caso, los puestos superiores a Oficial de 1.^a se cubrirán por libre designación.

En otro convenio de empresa, se parte de una serie de principios generales y declaraciones retóricas de efecto simbólico (como la invocación de la posibilidad de acudir a los tribunales)⁵⁵⁷, para introducir posteriormente una regulación muy detallada del régimen de ascensos que potencialmente puede establecer limitaciones importantes a la discreción empresarial. De un lado, se establecen ascensos automáticos por antigüedad en algunas categorías (Oficial 3.^a y Buzo-Piscicultor 3.^a); para los demás se establecen una serie de parámetros no demasiado determinados (aptitudes, nuevas formaciones, valoración anual), pero se introducen limitaciones adicionales. De un lado, se hace referencia a la existencia de baremos y pruebas para determinar la aptitud ante un Tribunal, de otro lado, se hace referencia a la antigüedad (en la categoría o en la empresa) como criterio para dirimir empates. En cualquier caso, el elemento de control más importante es la previsión de la participación de los representantes de los trabajadores durante todo el proceso.

⁵⁵⁶ CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 7).

⁵⁵⁷ CC Culmarex/2007 (art. 40).

7. RETRIBUCIÓN

7.1. ESTRUCTURA SALARIAL

El “salario a la parte”: una antigua costumbre parcialmente adaptada al vigente modelo productivo...

El “salario a la parte” es una modalidad de retribución muy extendida en el sector de la pesca por todo el mundo. En sus formas actuales es producto de la interacción entre determinadas pautas tradicionales y los “nuevos” requerimientos del modo de producción capitalista. En efecto, parece que originariamente tenía la finalidad de repartir el riesgo para afrontar los costes de mantenimiento de la flota, evitando su descapitalización; en el mundo moderno, este problema no se ha resuelto a través de la acumulación de capital debido a la escasa rentabilidad que presenta la inversión en una actividad aleatoria y muy dependiente de las condiciones proporcionadas en cada momento por la naturaleza, en donde es difícil llevar a cabo una racionalización de la extracción. La introducción de mayores limitaciones –por razones ecológicas y de soberanía territorial– al uso de los caladeros y la introducción de “pabellones de conveniencia” han acentuado estos problemas de rentabilidad en la industria pesquera española.

Así pues, sobre todo en lo que refiere a la pesca más tradicional efectuada en embarcaciones pequeñas, ha sido posible mantener determinadas actividades descargando sobre los trabajadores una parte importante del riesgo. Ciertamente, esto implica también que los trabajadores van a participar en buena medida de los beneficios aportados por su trabajo cuando las capturas lo permitan, pero probablemente si la actividad hubiera sido rentable a largo plazo, habría terminado por introducirse en ella en mayor medida la inversión de capital, produciendo una mayor “asalarización” de los pescadores.

Ciertamente, puede detectarse una cierta tendencia a la eliminación de esta forma de determinación del salario, ya presente en las Reglamentaciones y Ordenanzas del período franquista, en donde se establecía la posibilidad de optar por uno u otro sistema, se fijaban salarios garantizados o se reconvertía este modo de retribución en un complemento de capturas. Estas tendencias siguen presentes en la actualidad: siguen fijándose, como se verá, salarios garantizados, se establece la libre elección por las empresas del sistema retributivo⁵⁵⁸ o se hacen declaraciones generales dirigidas a la sustitución del régimen salarial⁵⁵⁹. No obstante, el proceso parece estar estancado, probablemente debido a las circunstancias estructurales antes mencionadas que impiden una mayor penetración del capital.

...meramente invocada, codificada o sometida a control en los convenios...

Probablemente, el hecho de que estas costumbres relativas a la retribución –con notables diferencias en cada puerto– sean funcionales para la adaptación del sector a los condicionamientos externos explica su enorme arraigo. La fuerza de la costumbre afecta notablemente a la regulación de los convenios, que se sitúan entre la remisión o codificación de estas costumbres y el intento de controlar algunas de sus consecuencias sobre los trabajadores.

En este sentido, algunos convenios –en todos los casos, del litoral murciano– evitan simplemente regular la materia salarial, remitiéndose en bloque a la costumbre que regula el “salario a la parte”⁵⁶⁰; aunque éstos son minoritarios, debe tenerse en cuenta que, debido a las bajas tasas de cobertura de la negociación colectiva y a los problemas de vigencia real de los convenios formalmente vigentes, la ausencia de regulación convencional para el salario es

⁵⁵⁸ CC Arrastre Coruña/1992 (art. 14), CC Arrastre Coruña Gran Sol/1992 (art. 14).

⁵⁵⁹ CC Arrastre Sanlúcar de Barrameda/2006 (cláusula adicional, c), CC Arrastre Coruña/1992 (disposición adicional primera, se refiere a la futura fijación de una nueva estructura salarial). Por otra parte, CC Rederos Huelva/2004 no retribuye a la parte de ninguna manera.

⁵⁶⁰ CC Arrastre Águilas/1998, CC Bajura de Cerco con Luz Águilas/1998, CC Bajura Murcia/2002 (este último con alguna referencia a la retribución de las vacaciones y a la absorción y compensación).

más bien la regla general en la actividad pesquera. En todo caso, sea cual sea la tradición y el volumen de las capturas, los pescadores que tengan la condición de trabajadores asalariados deberán ser retribuidos como mínimo con el Salario Mínimo Interprofesional, aun cuando no se hubiera establecido por convenio ningún ingreso mínimo garantizado⁵⁶¹.

...regulándose la garantía de ingresos mínimos...

En el resto de los convenios, la tensión entre las pautas tradicionales y las categorías jurídicas produce una cierta confusión en la estructura salarial. Son muy numerosos los convenios que establecen un “salario base”, pero generalmente ello no responde claramente a una estructura típica configurada por un salario base y un complemento de capturas; sólo en los laudos y en algunos de los convenios se aplica este modelo⁵⁶². Así pues, en la mayoría de los casos, el verdadero salario base se determina básicamente por unidad de obra —“a la parte”— mientras que lo que el convenio llama el “salario base” no es más que una cantidad abstracta que sirve para calcular otras y que se compensa y absorbe con las ganancias obtenidas⁵⁶³. En cualquier caso, este “salario base”, normalmente inferior al salario mínimo, se distingue del “salario garantizado”, que es una cantidad superior a este mal llamado “salario base” que opera en la práctica totalidad de los convenios⁵⁶⁴ para evitar que los trabajadores

⁵⁶¹ Existen algunos indicios de que en ocasiones estas garantías no se cumplen incluso cuando están previstas en los convenios, esto es, que la ausencia de capturas implica una ausencia total de retribución, lo que concuerda con los problemas anteriormente señalados de escasa rentabilidad de la inversión. Por otra parte, como se indica en el apartado de la “cuantía”, la institución del salario garantizado se ve seriamente afectada por la falta de renovación de los convenios y en varios casos ha quedado por debajo del “salario mínimo”.

⁵⁶² CC Almadraba Cádiz/2008 (bonificando por unidad capturada), CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 “plus de productividad” (especificando que “sustituye la costumbre y la Ordenanza”), Laudo Bacaladeros/2002, Laudo Congeladores/2002. De manera muy limitada (porque el salario base es muy bajo e inferior al mínimo), CC Pesquerías León Marco/2000, CC Rederos Ondarroa/2005 (que en el art. 18 establece el reparto para una empresa de dos o más barcos).

⁵⁶³ Expresamente se indica así en CC Congeladora del Banco Pesquero Canario Sahariano/1996.

⁵⁶⁴ A pesar de que existe regulación del salario a la parte, no se establece salario garantizado alguno en CC Arrastre Cádiz/1992. En CC Arrastre Almería/1991, sí que se denomina salario garantizado al base.

queden completamente desprotegidos en caso de que la pesca sea escasa o nula; es decir, en caso de que la cantidad devengada a través de la retribución a la parte (en su caso sumándola al llamado “salario base”) no supere el salario garantizado deberá pagarse al menos esta cantidad. En los casos en los que este salario garantizado se hace coincidir con el Salario Mínimo Interprofesional⁵⁶⁵, la incidencia de esta previsión es meramente simbólica o “pedagógica”, por cuanto no aporta garantías adicionales a la regulación estatal.

...determinándose las formas de participación de los trabajadores

Algunos convenios optan por regular únicamente este “salario garantizado” (así como otras percepciones, que se verán más adelante), sin detallar las formas de retribución a la parte⁵⁶⁶; su interés es por tanto establecer algunos límites o condicionamientos a una regulación básicamente consuetudinaria. La mayoría de ellos, no obstante, regulan con cierto detalle el sistema, seguramente “codificando” prácticas ya generalizadas. Los sistemas a través de los cuales se fija en la mayoría de los casos el “salario a la parte” son básicamente dos: la participación en los ingresos brutos de la pesca⁵⁶⁷ y la participación en ingresos “líquidos” –o Monte Menor–, resultante de detracer una serie de gastos del importe bruto, o Monte Mayor⁵⁶⁸.

⁵⁶⁵ Sucede esto en CC Pesquerías León Marco/2000 y en CC Arrastre Granada/1992 (art. 15). También en los convenios de empresa del puerto de Riveira (CC Vidiña/2006, CC José Lijo/2001, CC Arrastreros del Barbanza/2001, CC Lustres Pego/2000 CC José Antonio Pérez/2001, CC Jopitos/2001, CC Martínez Pardavilla/2001, CC Punta de Cabío/2006, CC Marina Nalda/2000, CC Juan Pérez/2000, CC Pescarosa/2000, CC Parleros/2000, art. 33), aunque aquí la previsión de un salario garantizado anual equivalente al salario mínimo podría desplegar alguna virtualidad.

⁵⁶⁶ CC Arrastre Guipúzcoa/1991. .

⁵⁶⁷ CC Congeladora Banco Sahariano/1997, CC Congeladora de Marisco/1996, CC Arrastre Cádiz/1992, CC Arrastre Vizcaya/1998.

⁵⁶⁸ Art. 16 CC Arrastre Puerto de Santa María/1990, art. 8 CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006, CC Cerco y Jareta Barbate/1993, art. 17 CC Arrastre Arenys de Mar/2001, art. 17 CC Arrastre Blanes/1996, art. CC Arrastre Llança/1994, art. 27 CC Arrastre Almería/1990, art. 10 CC Arrastre Asturias/1999, art. 10 CC Arrastre Cantabria/2004 (aunque llama “Monte menor” al porcentaje de los ingresos netos que corresponde a la tripulación); CC Arrastre Granada/1992 (art. 6). Los convenios de Motril (CC Palangre Motril/1991, CC Cerco Motril/1991) se remiten a la ordenanza de 1963 para las deducciones. En los convenios de empresa del puerto de

En este último caso —que es el más común en relación al número de convenios— los gastos deducibles varían de un convenio a otro aunque las regulaciones son muy similares o incluso idénticas en localizaciones geográficas próximas entre sí, existiendo algunas pautas generales aplicables a la mayoría de los convenios. Los gastos de explotación que más usualmente se deducen son: las comisiones de venta; los gastos de transporte, descarga y conservación (hielo, combustible, cajas, servicios de transporte...) y la inversión en maquinaria específica para la detección de los bancos o el aumento de las capturas. En la inmensa mayoría de los convenios se deducen también determinados costes laborales y de protección social, en muchos casos establecidos por la propia norma convencional⁵⁶⁹; esta deducción se refiere especialmente a costes retributivos no incluidos en la “parte” (pagas extraordinarias, salario de las vacaciones o permisos retribuidos, dietas, etc.). Esta circunstancia afecta al análisis de estas percepciones económicas: en cierta medida, su previsión se trata de una distribución diferente de la misma masa salarial (aunque lo cierto es que la minoración no sólo afectaría a la parte de los trabajadores, sino también a la del armador), de manera que estas cantidades operarían como elementos de una cierta estabilización del salario calculado a la parte, al igual que el “salario garantizado”, que también en algún caso se deduce del “Monte Mayor”⁵⁷⁰.

Para calcular la “parte” correspondiente a cada trabajador primero se distribuye la cantidad de base (importe bruto o Monte Menor) entre armador y trabajadores en función de un determinado porcentaje; este porcentaje es variable pero el más utilizado en los convenios es el 50%⁵⁷¹. Posteriormente, esta cantidad se distribuye entre los trabajadores aplicando determinados porcentajes en función de

Riveira (CC Vidiña/2006, CC Arrastreros del Barbanza/2001, CC Lustres Pego/2000 CC José Lijo/2001, CC José Antonio Pérez/2001, CC Jopitos/2001, CC Martínez Pardavila/2001, CC Punta de Cabío/2006, CC Marina Nalda/2000, CC Juan Pérez/2000, CC Pescarosa/2000, CC Parleros/2000, art. 33) se habla de “importe bruto”, pero a éste se le descuentan los gastos de venta y comisiones.

⁵⁶⁹ Constituye una excepción el CC Arrastre Almería/1990.

⁵⁷⁰ Esto sucede en los tres convenios de la Comunidad Autónoma catalana.

⁵⁷¹ CC Cerco y Jareta Barbate/1993, CC Arrastre Arenys de Mar/2001, CC Arrastre Blanes/1996, CC Llança/1994, CC Arrastre Almería/1990; en CC Asturias/1999 es el 49%; en CC Arrastre Cádiz/1992 es el 23% (pero sobre el importe bruto), en CC Arrastre Cantabria/2004 es el 26% (llamado “Monte Menor”); en CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 es de los 2/3.

su “categoría profesional”⁵⁷², aunque en algún caso el reparto se hace a “partes iguales”⁵⁷³. En caso de ausencia de alguno de los miembros de la tripulación habitual, algunos convenios establecen expresamente el reparto entre los demás trabajadores de la “parte” que le hubiera correspondido (“partes muertas”)⁵⁷⁴.

...o estableciéndose mecanismos de control de las ventas

Este “sistema de retribución” a la parte —o, en su caso, la existencia de complementos salariales por capturas—, genera un interés por parte de los trabajadores por llevar a cabo un control del peso y precio de las ventas. Prácticamente todos los convenios que atienden a este interés asignan este control a los representantes legales de los trabajadores⁵⁷⁵; sólo en los convenios del litoral catalán se prevé expresamente que los propios tripulantes puedan nombrar a una persona que se ocupe expresamente de ejercer este control, lo que puede ser de utilidad en caso de que no hubiera comité de empresa ni delegados de personal. En un caso concreto se prevé la intervención de la Comisión Paritaria, que podrá emitir un dictamen vinculante acerca de la conveniencia de seguir con un determinado vendedor⁵⁷⁶; esta intervención se produce a instancias de “la tripulación” sin que se indique el procedimiento ni las mayorías necesarias: a nuestro juicio podría iniciarse el procedimiento o bien por los representantes legales, o bien por un acuerdo mayoritario de los empleados con los

⁵⁷² CC Congeladora Banco Sahariano/1997, CC Arrastre Puerto de Santa María/1990, CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006, CC Arrastre Almería/1990, CC Arrastre Cádiz/1992, CC Pesca de Cerco y Jareta Barbate/1993 (con un sistema que tiene una cierta complicación), CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 18), Arrastre Blanes/1996 (art. 18), CC Arrastre Llança/1994 (art. 18), CC Palangre Motril/1991 (art. 11) y CC Cerco Motril/1991 (art. 11).

⁵⁷³ CC Arrastre Asturias/1999.

⁵⁷⁴ CC Arrastre Vizcaya/1998, CC Arrastre Cádiz/1992 (restrictivo respecto a la posibilidad de zarpar con menos tripulación), CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (también restrictivo a este respecto y exigiendo pacto), CC Arrastre Guipúzcoa/1991. .

⁵⁷⁵ CC Congeladora de Marisco/1996, CC Cerco y Jareta Barbate/1993, CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997, CC Arrastre Arenys de Mar/2001, CC Arrastre Blanes/1996, CC Arrastre Llança/1994, CC Arrastre Vizcaya/1998, CC Congeladora Banco Sahariano/1997, CC Arrastre Granada/1992 y CC Arrastre Cádiz/1992 (estableciendo además la comunicación de la protesta al sindicato al que pertenezca el delegado de personal).

⁵⁷⁶ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006.

requisitos previstos en el art. 80 ET para la asamblea de trabajadores. Por último, en los convenios del litoral granadino, este control se asocia a la exclusividad de la Cofradía de Pescadores en la venta de pescado⁵⁷⁷.

Una estructura más prototípica, pero variable en la acuicultura

En la acuicultura, no hay ningún vestigio del sistema de retribución a la parte, estableciéndose la estructura salarial típica de salario base, determinado por unidad de tiempo y complementos salariales (y ni siquiera existen complementos que se vinculen directamente a la producción o a los beneficios). Ahora bien, dentro de este esquema prototípico, los complementos previstos son relativamente variados, sin que el acuerdo-marco estatal haya servido en la práctica para estandarizar la estructura del salario. Además, dentro de cada convenio, la regulación tiende a ser dispersa, en tanto se recogen en diversos preceptos complementos que no se mencionan en el artículo en el que supuestamente se determina la estructura⁵⁷⁸.

7.2. SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAORDINARIAS

En el sector de la pesca, el “salario base” está conformado, o bien por esta cantidad, cuando el “plus de capturas” se configura como un complemento salarial, o bien por la parte correspondiente de los ingresos de la venta (o, en su caso, el salario garantizado previsto). Ahora bien, existen otras cantidades que en último término deben remitirse también a esta partida, dado que tienen naturaleza salarial pero no responden a ninguna causa específica.

Retribuciones “en pescado” de carácter consuetudinario, a veces sólo enunciadas...

Tal es el caso de toda una serie de percepciones de origen consuetudinario, prestadas normalmente en especie —aunque en algún caso se sustituyen por el equivalente económico—, que se vinculan generalmente al pescado o el marisco capturado en las redes que no se buscaba intencionadamente (aparecen sobre todo en convenios dedicados a la pesca de arrastre) o que, en cualquier caso, no

⁵⁷⁷ CC Cerco Motril/1991, CC Palangre Motril/1991, CC Arrastre Granada/1992 (este último también se refiere a la intervención de los representantes).

⁵⁷⁸ Así, tanto CC Acuicultura Estatal/2007.

se vende con el resto; confundiendo en ocasiones con los preceptos sobre manutención. Las denominaciones –así como las especies en su caso referidas– varían enormemente en función de la localización geográfica⁵⁷⁹. Casi todos estos convenios se limitan a constatar la existencia de estas percepciones, remitiéndose expresamente a la costumbre en su definición y regulación; algunos, no obstante, determinan los criterios de distribución entre el armador y la tripulación⁵⁸⁰.

... Y adaptación al sector de la pesca de percepciones legales basadas en el tiempo de trabajo

Por otra parte, la norma legal impone el pago de otras cantidades, como la retribución de los descansos o permisos y las gratificaciones extraordinarias. Estas cantidades están configuradas por el paradigma de la retribución vinculada al tiempo de trabajo, lo que produce algunas disfunciones en su interacción con el sistema de retribución “a la parte”. Por eso, los convenios suelen hacer referencia a estas cantidades y a sus modos de determinación; normalmente, se calculan en base al Salario Mínimo Interprofesional, a un porcentaje de éste o a una suma del llamado “Salario Base” o el salario garantizado y el complemento de antigüedad, aunque en algunos ca-

⁵⁷⁹ “Refú” en CC Arrastre Almería; “Chonas” en CC Arrastre Asturias/1999; “Chonas y potas”, CC Arrastre Lugo/1991 y CC Arrastre Coruña/1992; “Botas y chonas” en CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998; “Cenas o manos” y “Maseras y camaros” en CC Arrastre Cantabria/2004; “Quiñones, gallo y pescadilla” en CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997, sustituible por cantidad económica (el “quiñón” se refiere otras veces a la “parte”); “Desboches y aprovechamientos” en CC Arrastre Cádiz/1992, “Jarampa y pescados de cuero” en CC Cerco y Jareta Barbate/1993, “pescado y jarampa” en CC Arrastre Puerto de Santa María/1990; “Jarampa” en CC Almadraza Cádiz/2008 (que además establece una forma adicional de retribución en especie de cuatro bonitos o melvas por semana “cuando haya pesca”) y CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006; “Aprovechamientos específicos: cabezas kokotxas y barbillas” en CC Arrastre Guipúzcoa/1991; “Fardel” en CC Arrastre Vizcaya/1998 (cantidad mensual); “Morralla” en CC Arrastre Blanes/1996, CC Arrastre Arenys de Mar/2001 y CC Arrastre Llança/1994; “Probea o morralla, reparto de pescado, refugio y mocinas” en CC Arrastre Granada/1992. Rederos Ondarroa/2005 determina directamente la “parte de pescado” (art. 9).

⁵⁸⁰ CC Almería/1990 (75% del “Refú”), CC Cantabria/2004 (50% de las “Maseras y Camaros”), CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (75% de la “Jarampa”).

sos se establecen cantidades “a tanto alzado”⁵⁸¹. Algunos convenios complementan el salario previsto para las vacaciones con bolsas de vacaciones, que también deben considerarse incluidas en el salario base⁵⁸².

Todos los convenios que mencionan las pagas extraordinarias determinan que éstas serán dos, sin mejorar el mínimo legal previsto en el art. 31 ET, salvo en algún caso, en que se añaden retribuciones adicionales que se corresponden con festividades tradicionales⁵⁸³; son pocos los convenios que permiten –o imponen– el prorrateo de estas percepciones⁵⁸⁴. Además, algunos prevén la ab-

⁵⁸¹ CC Arrastre Cádiz/1992: salario garantizado + antigüedad para pagas extraordinarias y vacaciones); CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006: salario base + antigüedad para vacaciones y pagas extraordinarias; CC Cerco y Jareta Barbate/1993: salario garantizado para pagas extra y vacaciones; CC Arrastre Arenys de Mar/2001, CC Arrastre Llança/1994 y CC Arrastre Blanes/1996: “como presente” a efectos de vacaciones y pagas extra calculadas conforme al Salario Mínimo; CC Arrastre Almería/1990: vacaciones calculando un salario medio y como mínimo el base más la antigüedad; CC Arrastre Asturias/1999: vacaciones “según la legislación vigente” (sin establecer parámetros para el cálculo) y dos pagas por razón del Salario Mínimo; CC Arrastre Cantabria/2004: descansos y festivos retribuidos por cantidad fija calculada conforme al salario base y pagas extraordinarias en función del “salario” más la antigüedad; CC Arrastre Vizcaya/1998: pagas extraordinarias por cantidades a tanto alzado; CC Rederos Ondarroa/2005 (pagas extraordinarias a tanto alzado, dado que el “salario base” es muy reducido); CC Arrastre Granda/1992 (pagas extraordinarias a tanto alzado, art. 13); CC Arrastre Lugo/1992: pagas extraordinarias a 30 días de salario (entendemos que “base”); CC Laudo Bacaladeros/2002 y CC Laudo Congeladores/2002: Salario Mínimo para las pagas extraordinarias; CC Congeladora Banco Sahariano/1996: 150% del Salario Mínimo para las pagas extraordinarias y 200% para las vacaciones; CC Congeladora de Marisco/1996: dos pagas al Salario Mínimo; convenios del puerto de Riveira: pagas al Salario Mínimo + Antigüedad y vacaciones y algunos permisos al Salario Mínimo; CC Pesquerías León Marco: pagas al Salario Mínimo + Antigüedad y descansos al salario mínimo; CC Arrastre Coruña/1992 evade el problema al señalar que se efectuará, de acuerdo con la modalidad retributiva y remitiéndose a la Ordenanza (art. 15); CC Rederos Huelva/2004 (la totalidad de las retribuciones salvo el Plus de Transporte, para pagas extraordinarias y vacaciones, arts. 7 y 8).

⁵⁸² CC Arrastre Puerto de Santa María/1990, CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006.

⁵⁸³ CC Arrastre Arenys de Mar/2001 y CC Arrastre Blanes/1996, con cargo al Monte Mayor.

⁵⁸⁴ Establecen automáticamente el prorrateo los convenios del puerto de Riveira (CC Vidiña/2006, CC José Lijo/2001, CC José Antonio Pérez/2001, CC Arrastreros del Barbanza/2001, CC Lustres Pego/2000 CC Jopitos/2001, CC Martínez Pardavila/2001, CC Punta de Cabío/2006, CC Marina Nalda/2000, CC

sorción y compensación de las gratificaciones extraordinarias por el salario garantizado⁵⁸⁵ o por la retribución a la parte⁵⁸⁶, o bien el pago –de esta y otras prestaciones– con cargo al Monte Mayor⁵⁸⁷ (que en un determinado porcentaje determina la retribución de los trabajadores) o incluso el Monte Menor (afectando entonces únicamente a los trabajadores)⁵⁸⁸. Tanto la absorción y compensación como la minoración del salario a la parte por el cómputo de estas percepciones como gasto deducible supone una cierta “desnaturalización” de éstas, concebidas en realidad para sistemas retributivos basados en la unidad de tiempo; en cualquier caso, a nuestro juicio, no son contrarias al ordenamiento jurídico. De otro lado, estas formas de absorción y compensación sobre cantidades específicas establecidas por la norma de rango legal son restricciones adicionales a la absorción y compensación genéricas previstas en el art. 26.5 ET, por lo que no operarán si no se establecen expresamente.

Al margen de estas cantidades, debido seguramente a la influencia del régimen a la parte, son muy poco usuales los “falsos complementos” sin causa reconducibles al salario base, como el plus convenio, muy generalizado en otros sectores; aún así, algún convenio aislado establece esta percepción⁵⁸⁹.

Juan Pérez/2000, CC Pescarosa/2000, CC Parleros/2000, art. 33). Permiten el prorrateo, CC Arrastre Coruña/1992 (art. 14) y CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 14).

⁵⁸⁵ Es decir, si el salario garantizado, sin computar las pagas extraordinarias es superior al salario a la parte con todas las demás percepciones, incluyendo pagas extraordinarias, se paga directamente la primera cantidad; CC Arrastre Lugo/1992; CC Arrastre Vizcaya/1998; CC Congeladora Banco Pesquero Sahariano/1997, en el salario garantizado anual.

⁵⁸⁶ En este caso, las pagas extraordinarias sólo operarían si el salario a la parte no fuera suficiente como para absorberlas; CC Arrastre Arenys de Mar/2001, CC Arrastre Blanes/1996, CC Arrastre Llança/1994.

⁵⁸⁷ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006, para las vacaciones y la mitad de las pagas extraordinarias; CC Arrastre Arenys de Mar/2001, CC Arrastre Blanes/1996, CC Arrastre Llança/1994, si no son absorbidas y compensadas por el salario a la parte; CC Arrastre Almería/1990; CC Arrastre Asturias/1999; CC Arrastre Cantabria/2004.

⁵⁸⁸ Para las vacaciones, CC Arrastre Arenys de Mar/2001, CC Arrastre Blanes/1996, CC Arrastre Llança/1994.

⁵⁸⁹ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 y CC Rederos Ondarroa/2005 (art. 14). El “plus de asistencia y transporte” de CC Almadraza Cádiz/2008 debería seguramente reconducirse también al salario base, puesto que se trata de una cantidad fija, que se abona también en vacaciones.

Una regulación más próxima a la de otros sectores en la acuicultura

En el sector de la acuicultura, el salario base se determina invariablemente por unidad de tiempo, que normalmente es el mes, aunque también a veces se utiliza el año en las tablas salariales. También en este sector, la aparición del plus convenio –reconducible al salario base– es poco común, aunque ciertamente, en este caso hay que tener en cuenta que el número de convenios es muy reducido⁵⁹⁰. En todo caso, hay algunas otras cantidades cuya naturaleza es cuanto menos dudosa, pero que se presentan como “plus de transporte” o “complementos de puesto de trabajo”, que se tratarán más adelante.

En cuanto a las pagas extraordinarias la tónica general es la común a otros sectores, que ya se ha visto en el ámbito de la actividad pesquera: previsión expresa en el convenio de dos pagas extraordinarias (normalmente devengadas en junio o julio y diciembre) de una mensualidad de salario cada una; en este caso, al contrario que en la pesca, no existen especiales dificultades para su determinación, dado que el salario se fija por unidad de tiempo. Generalmente, en la “mensualidad de salario” se incluye el salario base y otros complementos de carácter personal, pero no los que se refieren a las características del trabajo⁵⁹¹. Sólo en dos convenios de empresa, se supera el mínimo legal estableciéndose 3 pagas extraordinarias, en uno de ellos atribuyéndole a la tercera paga una función simbólica de “premio a la permanencia en el sector” que no afecta a su determinación⁵⁹².

⁵⁹⁰ Establecen directamente esta percepción CC Acuicultura Cataluña/2008 (art. 23), CC Dylcan/2005 (Anexo II).

⁵⁹¹ CC Acuicultura Estatal/2007 (2 pagas de una mensualidad de salario base y complemento ad personam, art. 26), CC Acuicultura Andalucía/2006 (en el mismo sentido que en el estatal, art. 24), CC Acuicultura Cataluña/2008 (2 pagas de un mes “salario base” más el “plus convenio”, art. 26), CC Culmarex/2007 (2 pagas de un mes de salario base “más los pluses fijos”, art. 32), CC Adsa/2005 (dos pagas de un mes de salario base y los complementos que no sean de cantidad o calidad en el trabajo, art. 21), CC Promotora Industrial Sadense/2003 (3 pagas de un mes de salario base más la antigüedad, art. 13), CC Stolt Sea Farm/2004 (dos pagas de un mes de salario base más antigüedad, art. 16), CC Dylcan/2005 (2 pagas de un mes más complementos sin considerar productividad, art. 21) CC Río Oja/2005 (3 pagas de 30 días de salario base y antigüedad).

⁵⁹² CC Stolt Sea Farm/2004 y CC Río Oja/2005 (art. 8). En este último convenio es donde se articula la tercera paga como una cantidad de “fidelidad y capa-

7.3. COMPLEMENTOS SALARIALES

Pervive una regulación relativamente uniforme del complemento de antigüedad en la pesca...

Con carácter general, el sistema de “retribución a la parte” hace disminuir en los convenios de pesca la importancia de los complementos salariales, salvo, por supuesto, cuando esta forma de retribución se canaliza a través de un complemento salarial (asimilable generalmente a la participación en beneficios, aunque con matices). En todo caso, el complemento salarial más importante en el sector pesquero es el de antigüedad, que se regula en un gran número de convenios⁵⁹³ y no parece presentar la tendencia a la desaparición que se observa en otros sectores.

La regulación del complemento de antigüedad presenta una serie de pautas comunes en su estructura, aunque su cuantía concreta varíe de un convenio a otro. Se calcula generalmente a través de una serie de trienios⁵⁹⁴, aunque a veces se utilizan otros módulos de cálculo como los bienes⁵⁹⁵, cuatrienios⁵⁹⁶ y quinquenios⁵⁹⁷; cada uno de estos períodos supone un aumento de la retribución en un porcen-

citación”; adviértase la referencia a la “capacitación”, como se verá existe una constante preocupación por expresar en los convenios de acuicultura el interés por la formación de los trabajadores.

⁵⁹³ Los únicos convenios de pesca en los que **no** se regula la antigüedad son los de CC Arrastre Arenys del Mar/2001, CC Arrastre Llança/1994, CC Arrastre Blanes/1996, CC Arrastre Águilas/1998, CC Bajura de Cerco con Luz Águilas/1998, CC Bajura Murcia/2002, CC Arrastre Asturias/1999, CC Palangre Motril/1991, CC Cerco Motril/1991 y los del puerto de Riveira (CC Vidiña/2006, CC Arrastreros del Barbanza/2001, CC Lustres Pego/2000 CC José Lijo/2001, CC José Antonio Pérez/2001, CC Jopitos/2001, CC Martínez Pardavila/2001, CC Punta de Cabío/2006, CC Marina Nalda/2000, CC Juan Pérez/2000, CC Pescarosa/2000, CC Parleros/2000).

⁵⁹⁴ CC Arrastre Guipúzcoa/1991, CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999, CC Arrastre Cádiz/1992, CC Arrastre Puerto de Santa María/1990, CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997, CC Arrastre Almería/1990, CC Arrastre Cantabria/2004 para el personal embarcado, CC Arrastre Vizcaya/1998, CC Arrastre Lugo/1992, Laudo Congeladores/2002, CC Pesquerías León Marco/2000, CC Arrastre Coruña/1992, CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998, CC Rederos Huelva/2004, CC Arrastre Granada/1992 (art. 14).

⁵⁹⁵ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (5 quinquenios y 5 bienes).

⁵⁹⁶ CC Arrastre Cantabria/2004 para el personal de tierra.

⁵⁹⁷ Laudo Congeladores/2002, CC Arrastre Guipúzcoa/1991 para el personal de tierra, CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (5 quinquenios y 5 bienes). CC

taje determinado, que en prácticamente todos los convenios y laudos es del 5%⁵⁹⁸; este porcentaje se aplica en la mayoría de los casos al llamado “salario base”, aunque también en algún caso el cálculo se hace sobre el Salario Mínimo Interprofesional⁵⁹⁹. En la mayoría de los convenios se establecen límites al número de períodos –trienios u otros– computables; normalmente este límite es de 10⁶⁰⁰, aunque en otros convenios aparecen los límites de 4⁶⁰¹, 5⁶⁰² y 12⁶⁰³. Además, en alguno se prevé expresamente la absorción y compensación del complemento, junto con otras cantidades –algunas de las cuales ya se han mencionado–, en el salario garantizado anual⁶⁰⁴. Adicionalmente a este complemento de antigüedad, en ciertos casos se establecen premios de vinculación para cuando el trabajador lleve un determinado tiempo en la empresa, que por tanto compartan la misma causa y naturaleza jurídica⁶⁰⁵.

...mientras que en la acuicultura tiende a desaparecer...

En el sector de la acuicultura, por el contrario, sí que se aprecia claramente la tendencia general a la desaparición del complemento personal de antigüedad, que generalmente se sustituye, como es habitual, por un complemento individual de cuantía congelada para los trabajadores que anteriormente disfrutaban de la antigüedad⁶⁰⁶. Para

Almadraza Cádiz/2008 no establece el cómputo por años, sino que suma 5 temporadas.

⁵⁹⁸ Se trata de una cantidad a tanto alzado en Rederos de Ondarroa/2005 (art. 4), superior al 5% del llamado “salario base”, que es muy bajo. En CC Rederos Huelva/2005 es del 6% y en CC Arrastre Granada/1992 del 4%.

⁵⁹⁹ CC Congeladora de Marisco/1997, CC Congeladora Banco Sahariano/1996.

⁶⁰⁰ CC Arrastre Cádiz/1992, CC Arrastre Puerto de Santa María/1990, CC Arrastre Almería/1990, CC Arrastre Lugo/1992, CC Arrastre Cantabria/2004.

⁶⁰¹ CC Rederos Huelva/2004, art.6.

⁶⁰² CC Congeladora de Marisco/1996, CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (5 quinquenios y 5 bienios), CC Arrastre Granada/1992 (art. 14).

⁶⁰³ Laudo Congeladores/2002, Laudo Bacaladeros/2002, CC Congeladora Banco Sahariano/1996.

⁶⁰⁴ CC Congeladora Banco Sahariano/1996.

⁶⁰⁵ CC Arrastre Cádiz/1992 (5, 10 y 15 años) y CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (3 y 5 años).

⁶⁰⁶ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 23), CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 23). En CC Acuicultura Cataluña/2008 no se hace mención a este complemento. En CC Rfo Oja/2005 (art. 9) se mantiene para los trabajadores que ya gozaban del complemento y para quienes en el momento de firmarse el convenio tenían ya cuatro años de antigüedad, y desaparece para los demás trabajadores.

los trabajadores que no disfruten de este régimen transitorio, la ausencia del complemento de antigüedad no se compensa, en términos generales, por otros complementos personales que tomen en consideración la productividad individual del trabajador o complementos de calidad en el trabajo, sino con la previsión de los mecanismos de promoción automática anteriormente mencionados. Seguramente esta consideración de la productividad del trabajador se hace en muchos casos a través de la negociación individual que, por supuesto implica más discrecionalidad para el empresario. De hecho, en algún caso incluso se prevé expresamente un complemento personal de naturaleza contractual, denominado de “productividad”, insistiéndose precisamente en esta discrecionalidad empresarial⁶⁰⁷ y sin vincularlo a cualificaciones especiales ni convertirlo en un complemento de calidad en el trabajo condicionado al rendimiento objetivo. En algunos convenios de empresa, como se verá, se alude, en cambio a complementos de cantidad o calidad en el trabajo, seguramente vinculados a la productividad pero no directamente a condiciones personales del trabajador.

... o, en su caso, se regula de modo menos homogéneo

A pesar de esta clara tendencia a la desaparición, la regulación de los complementos de antigüedad subsiste en el sector de acuicultura, debido a la presencia de un número relativamente elevado de convenios de empresa que, además, no están coordinados con el Acuerdo-marco estatal. En este caso, la regulación es menos uniforme que en el sector de la pesca, precisamente por tratarse de convenios de empresa que no están bien articulados con los de ámbito superior y también porque en este caso no se cuenta con la tradición de las Reglamentaciones y Ordenanzas. En este caso no existe un modelo pautado, variando significativamente en cada convenios el período de tiempo utilizado para el cómputo (bienios, trienios, cuatrienios, quinquenios), el porcentaje del salario base aplicado (3%, 4%, 5%, 6%) y la posibilidad o no de limitar el número de períodos⁶⁰⁸.

⁶⁰⁷ CC Culmarex/2007 (art. 28) “Se trata de un complemento variable, el cual será cuantificado mediante **acuerdo individual** entre la empresa y el trabajador. Debido al carácter **graciable** del presente complemento, el mismo no tendrá cuantía fija, y no estará sujeto a variable alguno, sin que el abono del mismo pueda suponer un derecho adquirido o condición beneficiosa para sucesivas anualidades.”

⁶⁰⁸ CC Culmarex/2007 (hasta 12 trienios del 3%, art. 26), CC Adsa/2005 (quinquenios del 4%, art. 17), CC Promotora Industrial Sadense/2003 (trienios del

Los complementos de puesto de trabajo: compensación de tareas añadidas...

Por otra parte, es relativamente habitual en los dos sectores objeto de estudio que existan complementos referidos al “puesto de trabajo”. En el sector de pesca es habitual que estas percepciones se utilicen para compensar la realización de determinadas funciones específicas –ocasionales o habituales y especializadas– en el marco de una categoría (ayudante de nevera, rascado y planchado, radio, electricista, etc)⁶⁰⁹.

... o una duplicación de la valoración de las categorías

En cambio, en la acuicultura, los complementos relativos al “puesto de trabajo” tienden a aplicarse a todos los trabajadores que pertenecen a una categoría determinada, resultando en ocasiones dudosa su naturaleza diferenciada del salario base establecido también por categorías. Esto sucede con el llamado “Plus de especialización” o similar⁶¹⁰, que se aplica a determinadas categorías para las que es preciso contar con título académico o con experiencia equivalente; no se trata, en sentido estricto, de un complemento personal que recompense la posesión de cualificaciones específicas dado que en último término se aplica a todos los trabajadores pertenecientes a estas categorías, tengan o no las titulaciones correspondientes. En reali-

5%, art. 12), CC Stolt Sea Farm/2004 (2 bienios del 3% y 2 cuatrienios del 6%, art. 15) CC Río Oja/2005 (2 quinquenios del 5% cuando se mantiene, art. 9).

⁶⁰⁹ CC Almadra de Cádiz/2008 (alquitranado, art. 21), CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (radio y electricista, arts. 11 y 12), CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (ayudante de nevera, rascado y planchado), CC Arrastre Arenys de Mar/2001, CC Arrastre Blanes/1996 y CC Arrastre Llança/1994 (pintado y rascado), CC Arrastre Cantabria/2004 (empaque y ayudante de nevera), CC Arrastre Vizcaya/1998 (empaque y determinadas gratificaciones para los mandos, en relación con la falta de mención de las categorías en el salario a la parte), CC Arrastre Cantabria/2004 (empaque, ayudante de nevera y plus de descarga tierra), CC Arrastre Lugo/1992 (ayudante de nevera), CC Congeladora del Banco Pesquero Canario-Sahariano y CC Congeladora de Marisco/1996 (trabajos “primados”, en relación con lo que no es habitual hacer en el buque), CC Rederos Ondarroa/2005 (filamen y descarga).

⁶¹⁰ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 21), CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 20). Por su parte, CC Culmarex/2007 establece un “complemento de puesto”, de cuantía distinta para cada una de las categorías (art. 27). En este caso parece que se trata más bien de reducir el salario base para el cálculo de otros complementos derivados, como la antigüedad.

dad, al menos en los acuerdos estatal y andaluz el tratamiento separado respecto al salario base cumple una función expresiva y simbólica: se trata de remarcar la preocupación por las cualificaciones profesionales que ya se ha mencionado en el apartado correspondiente a la clasificación profesional. En algunos casos, no obstante, estos complementos de “puesto de trabajo” sí que retribuyen funciones específicas en lugar de la adscripción a una categoría profesional (conducción de embarcaciones o funciones de liderazgo)⁶¹¹.

Sólo en un convenio de empresa –correspondiente a la acuicultura–, se establece un plus expresamente asociado a la penosidad o peligrosidad de la realización de determinadas tareas; este mismo convenio es también el único caso que se ha localizado de plus vinculado a la turnicidad⁶¹². Al menos en el primer caso, el plus se asocia claramente a la pertenencia de la categoría del trabajador a determinadas áreas funcionales, por lo que también parece una forma de destacar el valor que se le da a determinados aspectos del trabajo desarrollado en la categoría. Asimismo, en otro supuesto se regula un complemento de actividades subacuáticas, vinculado al puesto de trabajo y no a la categoría, que seguramente se fundamenta en la peligrosidad de estas tareas⁶¹³.

Discreta presencia del complemento de nocturnidad y de la compensación por festivos

En los sectores de pesca y acuicultura tiene una cierta presencia, aunque quizás menor que en otras actividades, el complemento de nocturnidad (complemento relativo a las condiciones del trabajo referido en el art. 36.2 ET). En el sector pesquero, la regulación del complemento se encuentra una vez más con el problema de la determinación de la cuantía en los sistemas de retribución a la parte, por lo que se establecen soluciones como el pago de cantidades a tanto alzado⁶¹⁴; no cabe duda de que la dificultad para el control estricto

⁶¹¹ CC Culmarex/2007 (art. 29) complemento para los patrones, CC Adsa/2005 (art. 18), complemento de “Jefe de Equipo”, CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 25), “Conducción de embarcaciones”.

⁶¹² Plus de penosidad y peligrosidad del 2% del salario base para el personal de Procesado y Planta (tras la disposición final 4.ª); plus del art. 30, para el personal de Mantenimiento que realice guardias rotativas.

⁶¹³ CC Acuicultura Cataluña/2004, art. 24.

⁶¹⁴ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (cantidad a tanto alzado por noche de trabajo, art. 9), CC Arrastre Cantabria/2004 (cantidad por noche trabajada, deducible del

del tiempo de trabajo a bordo de los buques implica dificultades para la aplicación efectiva de estas previsiones. En la acuicultura, en cambio, se aplica de manera generalizada el clásico porcentaje del 25% sobre una cuantía determinada por el salario base, al que en su caso se añaden otros complementos; no existen alteraciones muy significativas en la fijación de la franja de horario considerado “nocturno”⁶¹⁵, de manera que el elemento más innovador es la previsión de un complemento de menor cuantía para trabajos que por su propia naturaleza son nocturnos y a los que, por tanto, no se aplicaría el complemento general⁶¹⁶.

Algunos convenios prevén también una compensación adicional para el trabajo en días festivos, que tiene una cierta relevancia en pesca por motivos evidentes, pero que también puede tener un cierto papel en la acuicultura, donde el proceso de producción puede ser hasta cierto punto continuo, dado que opera con seres vivos. En ocasiones su regulación se confunde con la de las horas extraordinarias, en los casos en los que la retribución adicional sólo se devenga si los festivos no se compensan con descanso adicional (por lo que parecería asimilarse a un complemento de cantidad de trabajo y no uno referido a las condiciones en que se desarrolla). Generalmente se calcula en base a un porcentaje adicional calculado sobre el salario base, o en su caso al salario mínimo interprofesional⁶¹⁷.

Monte Mayor art 18), CC Arrastre Lugo/1992 (para contraamaestres, cocineros y marineros), CC Arrastre Coruña/1992 y CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (para estas categorías o para quienes le correspondiese por su turno, art. 23), CC Arrastre Cádiz/1992 (porcentaje de la venta bruta). También los convenios del puerto de Riveira (CC Vidiña/2006, CC José Lijo/2001, CC José Antonio Pérez/2001, CC Jopitos/2001, CC Martínez Pardavila/2001, CC Arrastreros del Barbanza/2001, CC Lustres Pego/2000 CC Punta de Cabío/2006, CC Marina Nalda/2000, CC Juan Pérez/2000, CC Pescarosa/2000, CC Parleros/2000, art. 33), establecen una cantidad a tanto alzado por noche trabajada. .

⁶¹⁵ CC Culmarex/2007, art. 17.

⁶¹⁶ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 28, plus de 3 € diarios), CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 27 en el mismo sentido), CC Culmarex/2007 (plus específico de vigilancia nocturna, art 17).

⁶¹⁷ En **Pesca**: CC Cantabria/1999 (75% adicional del salario llamado “base”), CC Pesquerías León Marco/2000 (como horas extraordinarias los festivos no disfrutados), CC Almadraba Cádiz/2008 (cantidad determinada), CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (75% adicional SMI, art. 56), CC Congeladora de Marisco/1996 (50% adicional SMI, art. 46); los Laudos nacionales se remiten al convenio colectivo; en los convenios de pesca del litoral catalán simplemente se establece que se compensan por descanso (art. 3). En **Acuicultura**: CC Acuicultura Esta-

La retribución de las horas extraordinarias: diferencias entre pesca y acuicultura

Entre las percepciones que pueden reconducirse a complementos de cantidad o calidad en el trabajo se destaca la retribución especial por la realización de horas extraordinarias (complemento de cantidad de trabajo en relación con el art. 35.1 ET), que en los convenios habitualmente se vincula a las percepciones anteriormente señaladas de nocturnidad o de compensación de trabajo en festivos.

En el caso de la pesca se advierte, como ya se ha visto en otras partidas, una cierta “desnaturalización” de estas percepciones, concebidas sobre el modelo de los salarios calculados por tiempo de trabajo, que en este caso se une a las dificultades de delimitación y control del tiempo de trabajo efectivamente realizado a bordo de los buques. En concreto, los modos de cálculo de la retribución correspondiente a las horas extraordinarias son muy variables y no siempre se configuran en torno al cómputo de las horas⁶¹⁸; así, pueden simplemente considerarse “incluidas” en la retribución a la parte o compensadas con una cantidad a tanto alzado⁶¹⁹ (lo que podría indicar que en realidad no se registran ni controlan). En cualquier caso, dado que el art. 35.1 ET establece que la retribución de las horas extraordinarias –en caso de que no se compensen con descanso– no puede ser inferior a la de la hora ordinaria, para que estas disposicio-

tal/2007 (75% adicional del base, art. 28), CC Acuicultura Andalucía/2006 (en el mismo sentido que el anterior, art. 26), CC Culmarex/2007 (salario incrementado en un 120% art. 34), CC Stolt Sea Farm/2004 (cantidad a tanto alzado, art. 22), CC Dylcan/2005 (cantidad determinada, art. 23).

⁶¹⁸ Así se hace en CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997, art. 29, en un 10% superior a la hora ordinaria, pero debe recordarse que en este convenio, excepcionalmente, el salario se calcula por unidad de tiempo, añadiéndose un complemento de productividad relativo a la pesca. En los convenios del litoral catalán, como se ha señalado en la nota anterior, se retribuyen como horas ordinarias, con cargo al Monte Mayor.

⁶¹⁹ CC Arrastre Cádiz/1992 (por porcentajes del importe bruto de la pesca, según categorías, art. 21), CC Almadraza Cádiz/2008 (por cantidad fija, art. 8), CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (10% sobre salario mensual, art. 29), CC Congeladora de Marisco/1996 (cantidad a tanto alzado en función del recorrido, anexo II), CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (se considera incluida en la retribución a la parte, art. 61). De igual modo, CC Arrastre Arenys de Mar/2001, CC Arrastre Llança/1994 y CC Arrastre Blanes/1996 las consideran comprendidas en el Monte menor y se retribuyen como descansos, en relación con el salario garantizado (art. 13).

nes se ajusten a la legalidad debe entenderse que, como mínimo, el trabajador deberá percibir el Salario Mínimo Interprofesional en proporción a las horas efectivamente trabajadas; en caso de que la cantidad a tanto alzado o la “parte” de la pesca recibida sean superiores, podrán absorber y compensar la retribución específica del tiempo extraordinario si se establece la sustitución en el convenio.

En cambio, en el sector de la acuicultura, se utiliza el criterio más usual de retribuir las horas extraordinarias no compensadas por descanso en una cantidad superior a la de la hora ordinaria en un determinado porcentaje o estableciendo una cantidad determinada por hora⁶²⁰. Por otra parte, de entre todos los convenios de pesca y acuicultura analizados sólo dos, relativos a empresas de acuicultura en la misma provincia establecen algún otro tipo de complemento de cantidad o calidad en el trabajo distinto de la retribución de las horas extraordinarias⁶²¹.

7.4. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

En lo que refiere a las percepciones extrasalariales, excluimos de estudio en este apartado las medidas de “protección social”, dado que se ubican en un apartado distinto de esta obra, a pesar de que éstas medidas deben considerarse retribución, al tratarse de cantidades percibidas por el trabajador con ocasión del trabajo, aunque no tengan un vínculo directo con éste.

Una presencia importante en la pesca para adaptarse a sus peculiaridades...

En el sector de la pesca marítima, debido a las condiciones específicas del trabajo en el mar, un gran número de convenios incluyen

⁶²⁰ CC Acuicultura Cataluña/2004 (+100%, art. 15), CC Stolt Sea Farm/2004 (+75%, art. 19), CC Adsa/2005 y CC Dylcan/2005, siguiendo una misma pauta, establecen una cantidad determinada por hora en el anexo II, al que se refiere el art. 22 de cada uno de estos convenios.

⁶²¹ CC Adsa/2005 y CC Dylcan/2005 siguen una cláusula-tipo en el art. 20 de cada uno de ellos: “Complemento por **Calidad o Cantidad de Trabajo**: La Comisión Paritaria acordará el establecimiento de sistemas de incentivos, por calidad o cantidad de trabajo para las distintas secciones productivas o puestos de trabajo afines, de modo que su cumplimiento haga posible, en cada año natural, una retribución adicional por este concepto equivalente como mínimo a un 6% del salario base y complementos anual que correspondan en cada caso, pudiendo llegar hasta un máximo del 14%.”.

referencias expresas a la manutención⁶²² (y en su caso, alojamiento), el servicio de cama⁶²³, la ropa de trabajo⁶²⁴ e incluso las comunicaciones telefónicas⁶²⁵ del personal embarcado. Estas percepciones

⁶²² CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 15), CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (destinando una cantidad a la compra de comida, art. 37), CC Arrastre Cantabria/2004 (cantidad fija, art. 24), CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (cantidad fija por manutención y alojamiento que no se considera “salario en especie”, dado que se trata de una percepción extrasalarial, art. 62), CC Congeladora de Marisco/1996 (en especie, art. 52), CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (cantidad fija, art. 6), CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (incluye una mención al “rancho de vino” sustituible por compensación económica, art. 24), CC Arrastre Vizcaya/1998 (cantidad determinada, además del pescado que se consuma a bordo, según costumbre, art. 12), CC Arrastre Coruña/1992 y Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (en especie con cuantías máximas y remisión a la costumbre), CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (en especie, art. 23, además del rancho de “morralla” del art. 22, deduciéndose del Monte Mayor) y, en el mismo sentido CC Arrastre Blanes/1996 y CC Arrastre Llança/1994.

⁶²³ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (cantidad fija en metálico, art. 5), CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (cantidad fija en metálico, art. 23), CC Arrastre Cádiz/1992 (cantidad en metálico y parte en especie, art. 12), CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (en especie, art. 22), CC Arrastre Gran Sol/1997 (cantidad, art. 38), CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 23, cantidad en metálico), CC Arrastre Vizcaya/1998 (cantidad en metálico, art. 13), CC Congeladora de Marisco/1996 (pero la ropa se devuelve finalizada la relación laboral, art. 74), CC Arrastre Coruña/1992 (en metálico y en especie, art. 17).

⁶²⁴ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (cantidad fija en metálico, art. 7), CC Arrastre Coruña/1992 y CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (en metálico y en especie, art. 17), CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (cantidad fija en metálico), CC Arrastre Cádiz/1992 (cantidad en metálico y parte en especie art. 12), CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (en especie, art. 23), CC P3WDQ Sanlúcar de Barrameda/2006 (en especie, art. 30), CC Almadraba Cádiz/2008 (en especie, art. 20), CC Arrastre Gran Sol pon53f3e4q/1997 (cantidad y parte en especie, art. 38), CC Arrastre Arenys de Mar/2001, CC Arrastre Blanes/1994, CC Arrastre Llança/1994, CC Arrastre Asturias/1999 (en especie o compensación económica), CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 23, cantidad en metálico), CC Arrastre Vizcaya/1998 (cantidad en metálico, art. 14), CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 73 en especie), CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (arts. 23 y 50, parte en metálico y parte en especie), CC Rederos Ondarroa/2005 (art. 19, en especie), CC Arrastre Granada/1992 (en especie). En muchos casos, las previsiones relativas a la “ropa de trabajo” se apartan en gran medida de la institución retributiva, vinculándose especialmente a la prevención de riesgos laborales; por esta razón, se analizarán en el apartado correspondiente.

⁶²⁵ CC Arrastre Cádiz/1992 (el pequeño coste de 3 minutos cada 15 días, art. 13), CC Congeladora de Marisco/1996 (1 hora de radio a la semana y 10 minutos de llamada, art. 79), CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (3 minutos cada 15 días, art. 22).

extrasalariales se prestan generalmente “en especie”, pero en bastantes casos se sustituyen total o parcialmente por una compensación en metálico, que no parece que deba ser reconducida al salario base, debido a su escasa cuantía. Las mismas peculiaridades del trabajo marítimo que aconsejan la previsión de los gastos cotidianos, disminuyen la relevancia del modelo –más común en otros sectores– de las “dietas” para cubrir los gastos derivados de desplazamientos excepcionales del trabajador; aún así, algunos convenios prevén adicionalmente cantidades para que estas circunstancias no ocasionen perjuicios patrimoniales al trabajador⁶²⁶; la mayoría de ellos, siguiendo el patrón de las Ordenanzas, distinguen en función de si el desplazamiento se produce dentro o fuera del territorio español. Sólo en uno de los convenios de pesca se establece un plus de transporte⁶²⁷, aparentemente destinado a compensar los gastos diarios de desplazamiento hasta la localidad donde se ubica el puerto; su naturaleza extrasalarial es dudosa, dado que, aunque ciertamente parece responder a las circunstancias específicas del modo de pesca y su localización geográfica

Más común aún en los convenios de pesca que la consideración de los gastos de manutención, ropa de cama y ropa de trabajo es la previsión de una indemnización para el caso de pérdida de equipaje⁶²⁸ para la eventualidad de que el trabajador perdiera sus efectos

⁶²⁶ Distinguiendo entre desplazamientos a España y al extranjero: CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 40), CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 36), CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 8) y en el mismo sentido los tres convenios del litoral catalán, remitiéndose a la Ordenanza (art. 25). CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (dejando la determinación de las cantidades a la empresa, art. 45); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 68) y CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 58) permiten a la empresa optar entre el pago de una cantidad o la contratación con una empresa hostelera. Por su parte, el Laudo Congeladores/2002 hace referencia a las dietas (cap. II). Por el contrario, Laudo Bacaladeros/2002 entiende que no puede hacer referencia a prestaciones extrasalariales o de protección social.

⁶²⁷ CC Almadraza Cádiz/2008 (art. 9).

⁶²⁸ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (póliza de seguro), CC Arrastre Cádiz/1992 (un mes de salario garantizado, art. 17), CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (un mes de salario garantizado, art. 22), CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (18 días de salario garantizado), CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (un mes de salario, art. 39), CC Arrastre Vizcaya/1998 (por importe del salario mensual garantizado), CC Arrastre Arenys de Mar/2001, CC Arrastre Blanes/1994, CC Arrastre Llança/1996 (estos tres últimos por importe de un mes de salario garantizado, pudiendo asegurarse con cargo al Monte Mayor), CC Arrastre Lugo/1992 (por una cantidad determinada), Laudo Congeladores/2002, Laudo Bacaladeros/2002, art. 13, CC Flota Banco Canario-Sahariano/1996 (salario mensual garantizado, art. 69), CC Flota Congeladora de Marisco/1996 (salario mensual garantizado, art. 59), CC

personales en el curso del viaje, debido a naufragio, accidente o alguna otra eventualidad, que ya aparecía en las Reglamentaciones y Ordenanzas. Puesto que la valoración de las posesiones del trabajador perdidas o destruidas presenta considerables dificultades, todos los convenios que se refieren a esta indemnización la concretan en una cantidad determinada, que en la mayoría de los casos se corresponde con una mensualidad del “salario garantizado”.

Por último, tiene una cierta presencia, aunque mucho menos importante, la previsión de la participación en el seguro de la pesca⁶²⁹, que tiene el carácter de indemnización por las “partes” perdidas por alguna contingencia cubierta por un seguro; dado que el armador recibe una compensación de la compañía aseguradora, los trabajadores pueden participar en ella.

... frente a una regulación más “típica” en la acuicultura

Puesto que en el sector de la acuicultura no se producen las especialidades propias del trabajo en el mar, la regulación de las percepciones extrasalariales no guarda especiales similitudes con la existente en el sector de la pesca marítima, asumiendo por tanto, perfiles más típicos y comunes al resto de los sectores. Así, tiene una presencia importante la regulación de las dietas⁶³⁰, compatibles en su caso con la existencia de un plus de transporte⁶³¹, cuya naturaleza extrasalarial parece clara, dada su cuantía relativamente escasa y teniendo en cuenta que se percibe por día efectivamente trabajado (sin afectar a las vacaciones ni a las pagas extraordinarias). Por otra parte, sólo dos convenios de empresa establecen mención a la ropa de trabajo, con una regulación alejada de los aspectos retributivos⁶³².

Arrastre Coruña/1992 y CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (salario mensual garantizado, art. 21).

⁶²⁹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 65), CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 55).

⁶³⁰ Art. 27 CC Acuicultura Estatal/2007 y art. 25 CC Acuicultura Andalucía/2006 (cantidad determinada, distinguiendo entre días completos y “medias dietas” y porcentaje por kilómetros). CC Culmarex/2007 (justificación de los gastos y porcentaje por kilómetro, art. 33); CC Río Oja/2005 (+100% del salario base diario o la mitad si es “media dieta” y porcentaje por kilómetros, art. 9 *in fine*).

⁶³¹ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 23) y CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 21): 3 € por día efectivo de trabajo.

⁶³² CC Stolt Sea Farm/2004 (en especie art. 27) y CC Río Oja/2005 (en especie, art. 18).

7.5. CUANTÍA

Enorme dependencia de los resultados en el sector de la pesca...

En el sector de la pesca marítima la cuantía de los salarios está muy condicionada por los diversos sistemas de “retribución a la parte”. Salvo en lo que refiere al salario mínimo interprofesional o, en su caso, a la institución del “salario garantizado”, la cuantía y suficiencia de la retribución dependerá del beneficio obtenido de la venta del pescado, desplazando sobre los trabajadores –como ya se dijo– una parte del riesgo de una actividad sometida a altos niveles de incertidumbre.

En cualquier caso, la dependencia del salario “a la parte”, que siempre está en relación con los precios del mercado, hace menos necesaria o urgente la actualización permanente de los convenios y puede ser una de las causas que mantienen la petrificación de la negociación colectiva en el sector⁶³³.

Ciertamente, casi todos los convenios prevén cantidades adicionales a las correspondientes “partes” y la mayor parte de ellos establecen salarios garantizados. Ahora bien, dado que la mayoría no se actualizan⁶³⁴, conforme van aumentando los precios, la relevancia de estas cuantías es cada vez menor, disminuyendo la eficacia de las instituciones de garantía y la relevancia real o material de las percepciones que se han señalado en los apartados anteriores. De he-

⁶³³ Como ejemplo que ilustra esta tendencia, cuando se ha consultado al Director Gerente de la Asociación de Armadores de Buques de Pesca del Gran Sol sobre la vigencia real del CC Arrastre Gran Sol/1997 a pesar de su antigüedad se obtuvo la siguiente respuesta (e-mail de 21-5-2008): “Hay que tener en cuenta que la participación en el importe bruto de la pesca, representa una parte importante de las retribuciones, que además se adecuan constantemente con los precios del mercado”. Debe advertirse que precisamente este convenio es uno de los que se configuran con el modelo de salario base + complemento salarial en relación con el importe de la pesca.

⁶³⁴ Las excepciones son muy escasas: las cuantías previstas en CC Arrastre Vizcaya/1998 se actualizan en 2005, incrementándose en un 15% tras un proceso de mediación en el Consejo de Relaciones Laborales Vasco (BO 2-1-2006) y posteriormente se revisan las tablas salariales en octubre de 2006 incorporando revisiones automáticas hasta 2008. Por otra parte, la comisión paritaria de CC Arrastre Cantabria/2004 se ha ocupado periódicamente de la actualización de las partidas salariales hasta la fecha. Por otra parte, los salarios de CC Arrastre Guipúzcoa/1991 y CC Arrastre Lugo/1992 se actualizaron en el año siguiente, pero ello, lógicamente, ha dejado de tener relevancia.

cho, son varios los convenios en los que el salario garantizado ha quedado por debajo del Salario Mínimo Interprofesional⁶³⁵. En todo caso, algunos convenios sí que prevén actualizaciones automáticas, aunque limitadas al período de vigencia inicialmente previsto⁶³⁶.

Por otra parte, el desplazamiento de parte del riesgo sobre los trabajadores hace innecesaria la regulación del llamado “descuelgue salarial” a pesar de que ello viene impuesto por la ley; por ello –y por el hecho de que muchos convenios son tan antiguos que preceden a esta exigencia legal– sólo dos convenios –que, por supuesto, se sitúan entre los más recientes– hacen referencia a este mecanismo⁶³⁷. En ambos casos la regulación es muy similar: en primer lugar, la posibilidad del descuelgue se plantea únicamente para los incrementos salariales; en segundo lugar, para que proceda el descuelgue es preciso acreditar que han existido pérdidas durante al menos dos ejercicios contables; en tercer lugar, la posibilidad del descuelgue y su concreción se remiten al acuerdo con los representantes de los trabajadores y, de manera subsidiaria en defecto de acuerdo, a la comisión paritaria.

... Y un posible reenvío a la individualización de las relaciones laborales en los convenios de acuicultura

Lógicamente, esta dependencia del “salario a la parte” para determinar la cuantía del salario carece de sentido en el sector de la acuicultura donde, una vez más, la regulación adquiere unos perfiles más típicos en el resto de los sectores. En este sentido, puede observarse, como en otras actividades económicas, que los salarios pactados en convenio son relativamente bajos; así, en las categorías más bajas se aprecian salarios cercanos al salario mínimo, o incluso inferiores, en convenios no muy recientes, pero, sobre todo, en ocasiones los salarios más elevados, en las categorías superiores, no alcanzan los 1300 € brutos mensuales. Este fenómeno no se plantea únicamente en los convenios de ámbito supraempresarial, sino que, por el contrario, se manifiesta de manera más intensa en varios de los

⁶³⁵ CC Arrastre Almería/1990, CC Arrastre Lugo/1992, CC Arrastre Cádiz/1992, CC Arrastre Puerto de Santa María/1990. Para algunas categorías, incluso el más reciente CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006.

⁶³⁶ CC Pesquerías León Marco/2000 (durante el segundo, tercero y cuarto año de vigencia, art. 38), CC Congeladora de Marisco/1996 (durante los años 97 y 98, art. 60), Revisión para 2007-2008 de CC Arrastre Vizcaya/1998.

⁶³⁷ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 y CC Almadraza Cádiz/2008 (Cláusula adicional segunda).

convenios de empresa; así pues, no parece un supuesto de descentralización de la negociación colectiva para adaptarse a la realidad de cada empresa. Aún así, es muy posible que en muchos casos los salarios “de mercado” sean superiores a los establecidos por convenio colectivo; en tal caso, la diferencia se pactará a través de la negociación individual.

En lo que refiere al descuelgue salarial, dos de los tres convenios supraempresariales de la acuicultura cumplen con la obligación legal de incluir cláusulas al respecto⁶³⁸. Ambos establecen regulaciones prácticamente idénticas: en primer lugar, definen con cierta precisión (aunque alguno de ellos presenta una cierta ambigüedad) toda una serie de supuestos que permiten el descuelgue; en segundo lugar, se establece una obligación de informar a los representantes o en su defecto, a los trabajadores. Para alcanzar el acuerdo sobre el descuelgue se establecen tres instancias: en primer lugar, el ámbito de la empresa; en segundo lugar la Comisión Paritaria, si no hay acuerdo en la empresa; en tercer lugar, los sistemas extrajudiciales convencionales de resolución de conflictos⁶³⁹ cuando no hubiera acuerdo en la comisión paritaria. Respecto del nivel de empresa, no se aclara si podría llegarse a un acuerdo con los propios trabajadores en caso de no existir representantes, medida cuya oportunidad parece bastante discutible, pero que a nuestro juicio es legalmente posible, en tanto que es el propio convenio el que determina las condiciones de efectividad de sus previsiones.

Absorción y compensación: una regulación superflua, salvo en algunos aspectos en pesca

En el contexto de los convenios estudiados, son poco numerosas las cláusulas que mencionan la absorción y compensación⁶⁴⁰. En todo caso, estas cláusulas no introducen ninguna novedad res-

⁶³⁸ CC Acuicultura Estatal/2007 (disposición adicional primera), CC Acuicultura Andalucía/2006 (disposición adicional).

⁶³⁹ El convenio andaluz se refiere al SERCLA y el estatal, quizás reproduciendo esta pauta, al SIMA. En cualquier caso, esta última referencia debe entenderse hecha al sistema correspondiente en función del ámbito de la empresa.

⁶⁴⁰ En el sector de **Pesca**, CC Gran Sol Pontevedra (art. 3), CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 5), CC Arrastre Llança/1994 (art. 5), CC Arrastre Blanes/1996 (art. 5), CC Bajura Murcia/2002 (art. 3), CC Arrastre Lugo/1992 (art. 7); en el sector de **Acuicultura**, CC Acuicultura Cataluña/2004 (arts. 8 y 9), CC Culmarex/2007 (art. 4), CC Dylcan/2005 (art. 5).

pecto del régimen legal, salvo lo que refiere más adelante. No es infrecuente en la negociación colectiva que estas cláusulas –superfluas desde la perspectiva de la eficacia jurídica en sentido estricto– terminen introduciendo una mayor confusión respecto al sentido de este proceso. Esto sucede porque el legislador parece distinguir entre absorción y compensación, cuando en realidad se trata de un mismo fenómeno contemplado desde dos perspectivas diferentes: cuando una cantidad económica queda “absorbida” por una percepción mayor, la diferencia queda “compensada”. Por esta razón, algunos convenios establecen definiciones peculiares (y a veces peregrinas) de estos términos. No obstante lo anterior, en los convenios de pesca y acuicultura no se aprecia una confusión significativa, aunque ciertamente se detecta algún rastro de esta aparente distinción entre una y otra al utilizarse la expresión “y/o” para separarlas.

Como ya se ha indicado, existen, no obstante, reglas particulares de absorción y compensación en el sector de la pesca que se refieren a cantidades concretas: así, en algunos casos que ya se han señalado, las pagas extraordinarias o el complemento de antigüedad pueden quedar absorbidos y compensados por el salario garantizado o por la “retribución a la parte”. Como ya hemos señalado, estas formas particulares de absorción y compensación son legalmente admisibles siempre que se establezcan expresamente en el correspondiente convenio colectivo.

7.6. DEVENGO Y PAGO

Una cierta consideración a las peculiaridades de la pesca marítima

No son muy comunes en los convenios objeto del estudio las cláusulas relativas al devengo del salario o a lugar y modo de pago. En el sector de acuicultura sólo dos convenios se refieren al modo de pago, sin que exista ninguna similitud entre ellos⁶⁴¹.

⁶⁴¹ CC Stolt Sea Farm/2004 “El pago de salarios se realizará dentro de la jornada laboral, por meses, en efectivo, o bien mediante cheque, talón o transferencia bancaria, debiendo la empresa asegurarse que el abono en cuenta corriente o cartilla del trabajador/a se produzca en la fecha habitual de pago” (art. 11); CC Promotora Industrial Sadense/2003 “[...] El salario será abonado por meses venci-

En el sector de la pesca marítima, aunque la regulación sigue siendo escasa, algunos convenios toman en consideración ciertas peculiaridades del trabajo pesquero. Varios convenios, generalmente referidos a la “pesca de altura” establecen períodos de liquidación como la “marea”⁶⁴² (cada viaje del barco desde la salida del puerto hasta el regreso), también utilizada, como se ha visto en el cómputo de tiempo de trabajo o el “safe” (dos mareas)⁶⁴³. Estos períodos inestables de devengo contrastan con los períodos más marcados de los salarios garantizados, y con la tendencia general a la estabilización de la retribución de los pescadores, manifestada en el art. 23 del Convenio n.º 188/2007 de la OIT, que aún no ha recibido ratificaciones⁶⁴⁴. Por otra parte, a pesar de las peculiaridades del “salario a la parte”, sólo en los convenios de la costa catalana se prevé expresamente la adaptación o sustitución de los recibos de salarios, estableciéndose a tal efecto una regulación muy detallada⁶⁴⁵. Por último, los convenios del litoral granadino contienen una cláusula-tipo referida

dos, el último día hábil o, a lo mas tardar, dentro de los cinco días del mes siguiente [...]” (art. 11).

⁶⁴² CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (arts. 21, 28, 30, 31, 42, etc.), CC Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 28), CC Laudo Bacaladeros/2002 (arts. 8, 9, 11 y 14), CC Laudo Congeladores/2002 (Cap. II), CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (arts. 28, 46, 51, 52, 58 y 63), CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 42), CC Pesquerías León Marco/2000 (arts. 37 y 39).

⁶⁴³ CC Gran Sol Pontevedra/1997 (arts. 27, 32 y 34).

⁶⁴⁴ “Todo miembro, previa celebración de consultas, deberá adoptar una legislación u otras medidas a fin de garantizar que los pescadores perciban una remuneración mensual o de otra periodicidad”.

⁶⁴⁵ “Con el objeto de dar cumplimiento a la normativa vigente sobre recibos de salarios y considerando la peculiaridad del sistema de retribución a la parte, las partes firmantes de este Convenio aceptan la sustitución de los recibos oficiales de salarios por la confección de hojas de partir semanales, en las cuales constará el importe de las ventas netas diarias (una vez deducidos los descuentos y las retenciones de la Cofradía y la Seguridad Social), los gastos deducibles del monte mayor, el importe del monte menor y el número de partes en las que éste se divide, así como lo que corresponda a cada tripulante o redero, a fin de que se pueda tener a la vista de los trabajadores la distribución total del monte menor. El representante de los trabajadores del barco tiene que firmar estas hojas en señal de conformidad. En el momento de efectuar el pago de la parte, el armador confeccionará la nómina correspondiente, en la cual figurará, además del nombre del trabajador y su DNI, el importe de la parte y de la morralla a percibir, así como la retención efectuada por el IRPF y el líquido percibido por el mismo. El trabajador está obligado a firmar la nómina en cuestión en el lugar habilitado al efecto, y tiene que recibir la copia de la tira correspondiente a sus datos, CC Arenys de Mar/2001 (art. 33), CC Blanes/1996 (art. 33), CC Llança/1994 (art. 32).

al lugar del pago que prohíbe expresamente que se realice en el domicilio del empresario o en lugares públicos⁶⁴⁶.

Es relativamente frecuente en los convenios de pesca la previsión de anticipos por el trabajo aún no realizado, antes de la salida del barco a puerto o transferidos directamente del armador a los familiares del trabajador, que habitualmente se refieren a un porcentaje del salario mensual garantizado⁶⁴⁷. La función de estos anticipos es, evidentemente, la garantía de ingresos de estos familiares en tanto el trabajador de quien podrían depender económicamente se encuentra embarcado; también el citado Convenio n.º 188/2007 de la OIT hace referencia a esta cuestión en su art. 24⁶⁴⁸. En el sector de la acuicultura, en cambio, sólo un convenio aislado de empresa establece una modalidad de anticipo, que se trata realmente de un préstamo sin interés por parte del empresario pagado a través de las retribuciones posteriores a lo largo de un año⁶⁴⁹.

En cuanto a las garantías del pago del salario, los dos convenios nacionales establecen una previsión añadida a las contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, determinando la afectación de los buques y sus máquinas, aparejos y pertrechos al pago de las deudas salariales como créditos preferentes⁶⁵⁰. A nuestro juicio tales disposiciones resultan lesivas del interés legítimo de terceros no incluidos en el ámbito de aplicación del convenio (y en algún caso directamente contrarias a la regulación de la Hipoteca Naval), lo que determina su ilegalidad.

⁶⁴⁶ CC Palangre Motril/1991 (art. 16), CC Cerco Motril/1991 (art. 16).

⁶⁴⁷ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 30 anticipo de salida de 50.000 ptas, de domicilio hasta el 90% mensual y de llegada de 60.000 ptas), CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (arts. 52.3 y, 63, hasta el 90%), CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 42, hasta el 75%), CC León Marco/2000 (art. 39, cantidad mensual enviada por la empresa y acordada a cuenta de la liquidación de la marea), Laudo Bacaladeros/2002 (art. 11, hasta el 40%), Laudo Congeladores (Cap. II, hasta el 40%)., CC Arrastre Puerto de Santa María/1991 (art. 24, hasta el 50%, previniendo la circunstancia de que la marea fuera superior al mes).

⁶⁴⁸ “Todo Miembro deberá exigir que todos los pescadores que trabajen a bordo de buques pesqueros dispongan de medios para transferir a sus respectivas familias, sin costo alguno, la totalidad o parte de las remuneraciones percibidas, inclusive los anticipos.”

⁶⁴⁹ CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 10, los trabajadores con seis meses de antigüedad tienen derecho a anticipos de hasta una mensualidad a devolver en un año).

⁶⁵⁰ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 66), CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 56).

8. TIEMPO DE TRABAJO

8.1. EL PAPEL DE LAS DIVERSAS FUENTES EN LA REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

*Una singular regulación de la normativa heterónoma...
...con importantes llamadas a la negociación colectiva*

Las cuestiones relativas al tiempo de trabajo son probablemente las que con mayor nitidez reflejan las especiales características de la prestación de servicios de la gente de mar. La circunstancia de desarrollar el trabajo en el buque, embarcado durante períodos de tiempo de diversa duración, condiciona notablemente el régimen del derecho al descanso del trabajador, y, lógicamente, exige reglas específicas, flexibles y adaptadas a una actividad cuya singularidad no solo se manifiesta respecto al resto sectores no marítimos sino que incluso internamente alcanza una particularidad propia según se trate del trabajo en la marina mercante o en el sector de la pesca⁶⁵¹. La normativa heterónoma no ha sido ajena ni insensible a tales peculiaridades

⁶⁵¹ Los propios interlocutores sociales reclamaron en su momento “la discriminación injustificada” que la regulación contenida en el RD 1651/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, realizaba entre la jornada de trabajo de la marina mercante y la de la actividad pesquera (Cfr. Informe 7/1996 del CES, a iniciativa propia, sobre “Análisis socioeconómico del sector pesquero”, pp. 225-226). La reforma del RD 1651/1995, por el RD 285/2002, de 22 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar (BOE de 5 de abril) subsanó en cierta medida la criticada carencia. Por otra parte, la DA 15.8 Ley 27/1992, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, contiene previsiones específicas en materia de jornada laboral y descansos aplicables a los buques inscritos en el Registro Especial, regulado en la cita disposición adicional; Registro especial en el que, a tenor de la propia DA 15.4, no se inscribirán los buques dedicados a la pesca, por lo que, en consecuencia, estarán excluidos de esa previsión particular sobre jornada laboral.

y tanto a nivel internacional⁶⁵² como en el derecho comunitario⁶⁵³ y en el ordenamiento interno se han previsto regulaciones diferencia-

⁶⁵² La preocupación de la normativa internacional ha sido continua; como muestra, el importante número de Convenios de la OIT dedicados al tema y su permanente actualización: Convenio n.º 54 de la OIT, sobre vacaciones pagadas de la gente de mar, de 1936; Convenio n.º 57 de la OIT, sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, de 1936; Convenio n.º 72, sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, de 1946; Convenio n.º 76 de la OIT, sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, de 1946; Convenio n.º 93 de la OIT, sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación (revisado), de 1949; Convenio n.º 146 de la OIT, sobre vacaciones anuales pagadas (gente de mar), de 1976; Convenio n.º 180 de la OIT, sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, de 1996. Todos los Convenios anteriormente citados han sido revisados por el Convenio MLC de la OIT, sobre el trabajo marítimo, de 2006, aún en fase de ratificaciones. En el sector específico de la pesca, el Convenio n.º 188, sobre el trabajo en la pesca, de 2007, todavía en período de ratificación, establece en su artículo 13 que los Estados Miembros adoptarán las medidas conforme a las cuales los propietarios de buques pesqueros se aseguren de que “los pescadores gocen de períodos de descanso regulares y de duración suficiente para preservar su seguridad y salud”, y su artículo 14 dispone:

“1. Además de los requisitos establecidos en el artículo 13, la autoridad competente deberá:

a) en el caso de los buques de eslora igual o superior a 24 metros, establecer el nivel mínimo de dotación para la navegación segura del buque, especificando el número de pescadores exigido y las calificaciones que deben poseer;

b) en el caso de los buques pesqueros que permanezcan más de tres días en el mar, sean cual fueren sus dimensiones, fijar, previa celebración de consultas y con el objeto de reducir la fatiga, el número mínimo de horas de descanso de que dispondrán los pescadores. La duración de dicho descanso no deberá ser inferior a:

- i) diez horas por cada período de 24 horas, y
- ii) 77 horas por cada período de siete días

2. La autoridad competente podrá permitir excepciones temporales a los límites establecidos en el apartado b) del párrafo 1 del presente artículo, en casos concretos y limitados. Sin embargo, en tales circunstancias, se deberá otorgar a los pescadores períodos de descanso compensatorios tan pronto como sea factible.

3. La autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá establecer requisitos alternativos a los que figuran en los párrafos 1 y 2 del presente artículo. En todo caso, tales requisitos alternativos deberán ser sustancialmente equivalentes y no poner en peligro la seguridad y la salud de los pescadores.

4. Ninguna de las disposiciones del presente artículo podrá interpretarse de forma que coarte el derecho del capitán o patrón de un buque a exigir a un pescador que realice las horas de trabajo necesarias para la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o de las capturas, así como para la prestación de socorro a otras embarcaciones o personas en peligro en el mar. De conformidad con lo anterior, el capitán o patrón podrá suspender el horario habitual de descanso y exigir al pescador que cumpla todas las horas necesarias hasta que la situación se haya normalizado. Tan pronto como sea factible tras la normalización de la situación, el capitán o patrón se asegurará de que todos los pescadores que hayan trabajado durante las horas de descanso disfruten de un período de descanso adecuado”.

⁶⁵³ Directiva 1999/63/CE, de 21 de junio, relativa al acuerdo sobre la Ordenación del Tiempo de Trabajo de la Gente de Mar, suscrito por la asociación de

das del tiempo de trabajo en el mar. Centrándonos en el derecho español, que en definitiva recoge y responde a los compromisos deri-

Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST), aplicable al sector de marina mercante; Directiva 1999/95/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo de la gente de mar a bordo de buques que hagan escala en puertos de la Comunidad, que tiene por objeto establecer un sistema para verificar y controlar el cumplimiento, a bordo de los buques que hacen escala en puertos de los Estados miembros, de la Directiva 1999/63/CE, con el fin de mejorar la seguridad marítima, las condiciones de trabajo, y la salud y la seguridad de la gente de mar embarcada. En relación con los trabajadores que ejercen su actividad a bordo de buques de pesca marítima, el art. 21 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, que regula determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOL 18 de noviembre) dispone:

“1. Lo dispuesto en los artículos 3 a 6 [períodos mínimos de descanso diario y semanal] y 8 [trabajo nocturno] no se aplicará a los trabajadores que ejerzan su actividad a bordo de buques de pesca marítima que enarbolan pabellón de un Estado miembro. No obstante, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cualquier trabajador que ejerza su actividad a bordo de un buque de pesca marítima que enarbole pabellón de un Estado miembro tenga derecho al descanso adecuado y a que se limite el número de horas de trabajo a una media de 48 horas semanales calculadas sobre la base de un período de referencia que no podrá exceder de 12 meses.

2. Dentro de los límites establecidos en el párrafo segundo del apartado 1 y en los apartados 3 y 4, los Estados miembros, habida cuenta la necesidad de proteger la seguridad y la salud de dichos trabajadores, adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, a) las horas de trabajo se limiten a un número máximo que no se deberá sobrepasar en un período de tiempo determinado, o b) se disfrute de un número mínimo de horas de descanso en un período de tiempo determinado. El número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso se establecerá mediante disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o mediante convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales.

3. Las horas de trabajo o descanso estarán sometidas a los límites siguientes:

a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de: i) 14 horas por cada período de 24 horas, ni de ii) 72 horas por cada período de siete días, o bien b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a: i) diez horas por cada período de 24 horas, ni a ii) 77 horas por cada período de siete días.

4. Las horas de descanso podrán dividirse en dos períodos como máximo, uno de los cuales será de al menos seis horas, y el intervalo entre períodos consecutivos de descanso no excederá de 14 horas.

5. De conformidad con los principios generales en materia de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, y por razones objetivas o técnicas, o por motivos relativos a la organización del trabajo, los Estados miembros podrán permitir excepciones, incluida la fijación de períodos de referencia, a los límites establecidos en el párrafo segundo del apartado 1 y en los apartados 3 y 4. Tales excepciones deberán ajustarse, en la medida de lo posible, a las normas establecidas, pero podrán tener en cuenta períodos de permiso más frecuentes o más largos o la con-

vados del marco normativo internacional y comunitario⁶⁵⁴, el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo⁶⁵⁵ (RJE), dentro de la Sección 4.^a (Transportes y trabajo en el mar) del Capítulo II (Ampliaciones de jornada) dedicada una Subsección, la quinta, al Trabajo en el mar. Se trata de una regulación compleja, difusa y técnicamente difícil en ocasiones, donde el juego de las remisiones y reenvíos sucesivos (de las disposiciones generales de la norma⁶⁵⁶, a las específicas del capítulo; de ahí a las disposiciones comunes de la sección⁶⁵⁷, para terminar en las especiales de la subsección⁶⁵⁸ y las particulares de cada subsector⁶⁵⁹, marina mercante y pesca) y de las reglas generales y las excepciones oscurecen y entorpecen la labor de delimitación del alcance de la previsión reglamentaria. Por ello, no siempre son fáciles de precisar los límites exactos que debe respetar la negociación colectiva a la hora de dar respuesta a las frecuentes y necesarias⁶⁶⁰ llamadas que la norma estatal le realiza. Salvo error u omisión, el RJE encomienda a la norma conven-

ción a los trabajadores de permisos compensatorios. Dichas excepciones se podrán establecer mediante alguna de estas modalidades:

a) disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, siempre que se consulte, cuando sea posible, a los representantes de los empresarios y los trabajadores interesados, y se realicen esfuerzos para fomentar todas las formas pertinentes de diálogo social; b) convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales.

6. El capitán de un buque de pesca marítima tendrá derecho a exigir a los trabajadores que ejerzan su actividad a bordo que trabajen cuantas horas sean necesarias para la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo del mismo o de su carga, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar.

7. Los Estados miembros podrán disponer que los trabajadores que ejerzan su actividad a bordo de buques de pesca marítima que, en virtud de la legislación o la práctica nacional, no estén autorizados a faenar durante un período específico del año civil superior a un mes, tomen sus vacaciones anuales con arreglo al artículo 7 dentro del período antes mencionado.

⁶⁵⁴ La reforma del RD 1561/1995 por el RD 285/2002 y la aparición del RD 525/2002, de 14 de junio, sobre el control de cumplimiento del Acuerdo comunitario relativo a la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar (BOE de 26 de junio), que lo complementa, responden a la necesidad de incorporar al ordenamiento español prescripciones comunitarias.

⁶⁵⁵ BOE de 26 de septiembre.

⁶⁵⁶ Básicamente, el art. 2 RJE.

⁶⁵⁷ Arts. 8 y 9 RJE.

⁶⁵⁸ Arts. 15 a 18 bis RJE.

⁶⁵⁹ Cfr. art. 17.2 y 17.3 RJE.

⁶⁶⁰ A juicio de las organizaciones sindicales la pesca es una actividad muy condicionada por la meteorología y que obliga a realizar el trabajo en el momento preciso, por lo que “requiere una reglamentación de jornada muy peculiar y que únicamente puede ser desarrollada mediante la negociación en el marco del conve-

cional la regulación de los siguientes aspectos y materias: –la posibilidad de autorizar que la totalidad o parte de los descansos compensatorios de las reducciones a los descansos entre jornadas y semanales se acumulen para su disfrute conjunto con las vacaciones anuales (art. 2.1 RJE); –la determinación de los supuestos concretos conceptuales como tiempo de presencia (art. 8.1 *in fine* RJE); –la fijación de los criterios de distribución del tiempo máximo de horas de presencia (art. 8.3 RJE); –la posibilidad de acordar la compensación de las horas de presencia con periodos equivalentes de descanso retribuido (art. 8.3 RJE)⁶⁶¹; –la forma de compensación de las horas extraordinarias (art. 16.2 RJE); –la posibilidad de acordar la distribución de las horas de descanso entre jornadas en un máximo de dos períodos (art. 17.3 b) RJE)⁶⁶²; –la posibilidad de acordar la ampliación del período de referencia para el disfrute de las diferencias entre los descansos entre jornadas del sector y las doce horas establecidas con carácter general, hasta un máximo de ciento ochenta días (art. 17.4 RJE); –la posibilidad de acordar que se pueda optar por la compensación en metálico, como horas extraordinarias, de hasta un máximo de la mitad de los restantes días de descanso no disfrutados, una vez descontado y garantizado el disfrute de un día de descanso semanal (art. 18 c) RJE).

Como se observa, parece que el papel asignado por la norma reglamentaria a la negociación colectiva es amplio, destacado y en algunos extremos casi imprescindible, aunque la encomienda se realice desde un contexto no del todo claramente definido y donde no siempre es fácil determinar la naturaleza imperativa o no de la previsión estatal y, por ende, el espacio real de la norma convencional. Con todo, la respuesta de la negociación colectiva del sector pesquero es bastante insatisfactoria y contrasta con la clara posición de los agentes sociales de señalar el papel relevante que en la materia le corresponde a su poder normativo⁶⁶³. Quizás la antigüedad en la fecha de suscripción de los convenios vigentes y el apego de la nego-

nio colectivo que la regule específicamente” (Informe 7/1996 del CES, a iniciativa propia, sobre “Análisis socioeconómico del sector pesquero”, p. 226).

⁶⁶¹ En esta ocasión el RJE no alude expresamente al pacto colectivo pero nada parece objetar que el acuerdo colectivo sea una vía de establecimiento de la compensación de las horas de presencia con periodos equivalentes de descanso retribuido.

⁶⁶² Y art. 17.2 b) RJE para la marina mercante.

⁶⁶³ Informe 7/1996 del CES, a iniciativa propia, sobre “Análisis socioeconómico del sector pesquero”, p. 226.

ciación a utilizar como referente las previsiones de las viejas Ordenanzas justifican o explican en parte la situación pero no por ello deja de ser criticable.

En una situación diversa están los trabajadores que prestan servicios en el sector de la acuicultura, pues a los mismos no les resultan aplicables las disposiciones especiales de la norma reglamentaria⁶⁶⁴. En efecto, el art. 15.1 RJE, al delimitar el campo de aplicación personal de los preceptos sobre tiempo de trabajo y descanso en el trabajo en la mar, se refiere a los trabajadores que presten servicios a bordo de buques y embarcaciones⁶⁶⁵, circunstancias no presentes en el tipo de trabajo que desarrollan quienes se dedican a la actividad acuícola⁶⁶⁶.

8.2. CÓMPUTO DE LA JORNADA DE TRABAJO: LA DISTINCIÓN ENTRE TIEMPO DE PRESENCIA Y TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

Una diferenciación legal que en la negociación colectiva se diluye en la preferencia por la distinción entre trabajo efectivo y tiempo de descanso

El RJE señala que para el cómputo de la jornada en los diferentes sectores del transporte y en el trabajo en el mar se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, ofreciendo una definición genérica de qué debe entenderse por cada una de dichas categorías y remitiendo a la negociación colectiva la determinación de los supuestos concretos conceptuales como tiempo de presencia. Si se piensa en las características intrínsecas a la actividad pesquera se

⁶⁶⁴ Y ello pese a que en alguna ocasión, a nuestro juicio impropriamente, la norma convencional se remite al RD 1561/1995, de 21 de septiembre (CC Acuicultura Estatal/2007, art. 16; CC Acuicultura Andalucía/2006, art. 13).

⁶⁶⁵ Véase art. 15.1 RJE en relación con el art. 1 RJE.

⁶⁶⁶ Los convenios colectivos del sector de la acuicultura definen su ámbito de aplicación funcional en atención a lo contemplado en la Ley de Cultivos Marinos (Ley 23/1984, de 25 de junio, BOE de 27 de junio), cuyo art. 2.1 entiende por establecimiento de cultivos marinos, en el que prestan servicios los trabajadores del sector, “cualquier artefacto flotante, fijo o de fondo, las extensiones de agua de mar o salobre y sus fondos, sumergidos e intermareables, acotadas o cerradas parcial o totalmente por accidentes naturales o procedimiento artificial, así como las instalaciones en tierra firme cuyo fin sean los cultivos marinos o su estudio, investigación o experimentación”.

comprende fácilmente que el legislador haya tomado en consideración la circunstancia de que en muchas ocasiones el trabajador se encuentra a disposición del empresario pero no presta trabajo efectivo, es decir, no realiza las funciones propias de su prestación laboral, lo que, lógicamente tiene importantes repercusiones a efectos de cómputo de la jornada. Sin embargo, la situación es diversa según el tipo de actividad pesquera de que se trate, pues no es lo mismo el supuesto de la denominada pesca de altura –barcos costa-fuera, en terminología convencional⁶⁶⁷–, en el que el personal suele estar embarcado durante un período más o menos prolongado de tiempo, que el de la llamada pesca de bajura –o barcos de litoral o barcos de día, como recogen algunos convenios⁶⁶⁸–, dado que en este último caso el trabajador suele pernoctar en su domicilio. Del mismo modo, también existen importantes diferencias a estos efectos entre el personal de tierra y el personal embarcado⁶⁶⁹, pues es fundamentalmente en relación a este último donde cobra más sentido la diferenciación de tiempos de jornada examinada. La negociación colectiva del sector es, lógicamente, sensible a estos condicionamientos, ofreciendo importantes disparidades según estemos ante convenios propios de artes pesqueras de bajura (almadraba, cerco) o de convenios relativos a la pesca de altura, o de ámbito general. Son estos últimos los que prestan especial atención a la definición de lo que debe entenderse por tiempo de trabajo efectivo, incluyendo, junto a la fijación de los máximos de jornada de trabajo, estipulaciones expresas sobre la duración máxima de las mareas o del tiempo de permanencia en el mar.

No obstante, y respecto a este tema, resulta curioso y muy significativo que la negociación colectiva del sector omite de forma unánime cualquier alusión explícita a los tiempos de presencia, prefiriendo siempre contraponer al tiempo de trabajo efectivo el tiempo de descanso, que sí se encarga de delimitar con nitidez como más adelante veremos. La razón probablemente haya que buscarla en esa tendencia de los convenios de reproducir los viejos parámetros de la regulación estatal sectorial⁶⁷⁰, olvidando en muchas ocasiones los cambios de la

⁶⁶⁷ Cfr. CC Arrastre Almería/1990 (art. 19).

⁶⁶⁸ Cfr. CC Arrastre Almería/1990 (art. 19).

⁶⁶⁹ Distinguen en la fijación de la jornada de trabajo entre el personal embarcado y el personal en tierra los CC Arrastre Guipúzcoa/1991, CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999, CC Arrastre Cantabria/2004 y CC Arrastre Cádiz.

⁶⁷⁰ Todas las Ordenanzas y Reglamentaciones relativas al trabajo pesquero (salvo la Reglamentación Pesca/1946, que solo menciona la jornada efectiva de

norma heterónoma y las nuevas encomiendas que ésta realiza a los sujetos negociadores. Con todo, no faltan en los preceptos de los convenios del sector pesquero manifestaciones de tales tiempos de presencia, pues no otra calificación deben merecer los períodos relativos a las “expectativas de embarque”, si bien, sin la recomendable determinación que reclama la norma reglamentaria, a efectos, por ejemplo, de dictaminar si se cumple o no con la exigencia legal de que las horas de presencia no excedan de las 20 horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes, de respeto en su distribución de los períodos de descanso entre jornadas y semanal, o de abono en cuantía no inferior a la de la hora ordinaria salvo compensación con período de descanso equivalente retribuido⁶⁷¹.

Bajo la denominación de “expectativas de embarque”, los convenios del sector de la pesca de ámbito estatal⁶⁷² suelen referirse al período en el que el personal permanece en tierra, por causa no imputable al trabajador, en situación de disponible a órdenes de la empresa hasta el momento en que se produzca el embarque⁶⁷³. Es justamente esa puesta a disposición permanente del empresario en espera del embarco la que permite concluir que tales situaciones son una manifestación concreta de esos tiempos de presencia que la norma reglamentaria define como aquellos en que “el trabajador se encuentra a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo”, y que ejemplifica con supuestos que se refieren fundamentalmente al sector del transporte⁶⁷⁴. De las dos opciones ofrecidas al convenio para la compensación de los tiempos de presencia, a saber, concesión de períodos equivalentes de descanso retribuido o abono de salario en cuantía no inferior a la hora ordinaria, la negociación colectiva opta

trabajo, art. 20), recogen la distinción entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de descanso; a su vez, en relación al primero, se suele diferenciar entre el supuesto de encontrarse el buque en el mar y aquel en el que el barco está en puerto. Véase Reglamentación Arrastre/1961 (art. 162); Reglamentación Cerco/1963 (art. 199); Ordenanza Congeladores/1974 (art. 92); Ordenanza Arrastreros/1976 (art. 131); Ordenanza Bacaladeros/1976 (art. 106).

⁶⁷¹ Art. 8.3 RJE.

⁶⁷² Lo cierto es que la previsión solo parece en uno de los dos convenios estatales analizados, tratándose probablemente de una cuestión de presencia más frecuente en el sector de la marina mercante.

⁶⁷³ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 43).

⁶⁷⁴ Tales como los que se originan “por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares” (art. 8.1 RJE).

—en una tendencia habitual a la hora de fijar la compensación de los tiempos de prestación que exceden de determinados límites—, por la segunda de las alternativas, estipulando la percepción en dichas situaciones del salario garantizado mensual⁶⁷⁵. Conviene, no obstante, precisar que, a veces, estas “expectativas de embarque” convencionales se transforman en auténticos tiempos de trabajo en la media en que se indica que el trabajador, pese a estar en espera de embarque, deberá presentarse obligatoriamente a la empresa que le dará un trabajo de acuerdo con su categoría profesional⁶⁷⁶.

En algunas ocasiones aparecen cláusulas que aluden a tiempos de prestación de servicios de difícil encaje conceptual; así sucede, por ejemplo, cuando a la hora de fijar la duración de la jornada máxima de trabajo efectivo se indica que en ella no se computará el tiempo de navegación hasta el caladero y el de retorno del mismo⁶⁷⁷, sin precisar exactamente qué valor ni calificación merecen tales períodos. Aun aceptando su exclusión del tiempo de trabajo efectivo —lo que para ciertas categorías de trabajadores puede resultar chocante, como por ejemplo, respecto al maquinista—, lo que ya no parece asumible es que tales periodos no pertenezcan a la categoría genérica de tiempos de presencia, pues aunque no desarrolle trabajo efectivo el personal está a disposición del empresario en espera del ejercicio de su actividad. La cuestión no es baladí, ya que respecto a estos periodos, como ya hemos señalado, la norma reglamentaria establece límites precisos de

⁶⁷⁵ STSJ de Canarias, Las Palmas, de 30 de abril de 2002, JUR 2003/4138: “Los trabajadores contratados para la prestación de servicios a bordo de buques pesqueros y retribuidos mediante la modalidad denominada ‘a la parte’... tienen derecho a percibir como mínimo la cuantía del salario mínimo interprofesional en relación al tiempo de prestación de servicios efectivos y descansos retribuidos... Tratándose de trabajos por mareas o zafras, el salario solamente se devenga por los períodos de trabajo efectivo... y por aquellos otros que deban computarse como de descanso retribuido, incluso estando el barco en puerto... Igualmente se devenga el salario por los tiempos de presencia..., pero no por los períodos entre mareas que no correspondan a trabajo efectivo, descanso retribuido o tiempo de presencia, salvo que la falta de prestación de servicios se deba a decisión unilateral de la empresa sin justa causa”.

⁶⁷⁶ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 17), que añade que en tales casos el trabajador percibirá el salario garantizado incrementado con el plus de antigüedad. Para el CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 33) es opcional para el trabajador cumplir la labor alternativa ofrecida por la empresa o no acudir al trabajo y recibir en tal caso el 80% del salario mensual más la antigüedad.

⁶⁷⁷ CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 12); CC Arrastre Blanes/1996 (art. 12); CC Arrastre Llança (art. 12).

duración máxima y reglas de compensación, aspectos todos ellos que no parecen haber estado presentes en la mente de los negociadores cuando suscribieron las estipulaciones que examinamos⁶⁷⁸.

Por su parte, el tiempo de trabajo efectivo aparece definido como aquél durante el cual la dotación del buque presta sus servicios en virtud de orden superior⁶⁷⁹ o como aquel en el que está a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad habitual⁶⁸⁰. Si bien lo normal es que se delimite el tiempo de trabajo efectivo de forma general, sin distinción entre la situación de permanencia del buque en puerto o en mar —como, por ejemplo acontece con la determinación del tiempo de descanso—, en una ocasión la negociación colectiva de nivel de empresa distingue a la hora de concretar aquél en atención a tales circunstancias, de tal manera que mientras el tiempo de trabajo efectivo estando el buque en mar se define en sentido similar a lo que hemos reseñado, cuando el buque esté en puerto será tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el tripulante esté a bordo por orden del mando del buque cumpliendo el trabajo, cometido o función que cada individuo de la dotación tenga confiado por razón del cargo que habitualmente desempeña⁶⁸¹.

La seguridad como principio rector en la regulación de la duración de la jornada

Las especiales circunstancias en las que se desarrolla la prestación de servicios en el trabajo en el mar explican que casi todos los convenios colectivos del sector pesquero inicien el capítulo correspondiente al tiempo de trabajo con una declaración general según la cual las disposiciones en él recogidas se entienden “sin menoscabo del derecho y obligación que tiene el capitán o patrón del buque de

⁶⁷⁸ Resulta significativo a tales efectos junto a la exclusión del cómputo del trabajo efectivo de los tiempos de navegación de ida y vuelta hasta el caladero se incluya la de las “horas en las que el tripulante esté autorizado a descansar a bordo”.

⁶⁷⁹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 41).

⁶⁸⁰ CC Congeladora Marisco/1996 (art. 33); CC Vidiña/2006 (art. 26); CC José Lijo/2001 (art. 26); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 26); CC Jopitos/2001 (art. 26); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 26); CC Punta Cabío/2006 (art. 26); CC Marina Nalda/2000 (art. 26); CC Juan Pérez/2000 (art. 26); CC Pescarosa/2000 (art. 26); CC Parleros/2000 (art. 26); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 26); CC Lustres Pego/2000 (art. 26).

⁶⁸¹ CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 32).

exigir los trabajos que crea necesarios para la seguridad de la vida humana en la mar, los que surjan por situaciones de fuerza mayor en los que peligre la seguridad de la nave o de la carga, o se trate de proveer al buque de víveres, combustible o material lubricante en casos de apremiante necesidad, o de descarga urgente por deterioro de la carga⁶⁸². Evidentemente, estamos ante circunstancias cuyo acaecimiento parece justificar la obligada prestación de servicios más allá de los concretos límites de la regulación convencional pero que, lógicamente, no impiden que, una vez el trabajo realizado, al tiempo invertido en él se le otorgue la consideración que le corresponda en lo que a jornada y su cómputo concierne (trabajo efectivo, hora extraordinaria, compensación...). Por lo demás, las concretas causas que permiten ese trabajo adicional o al margen de las previsiones del convenio coinciden en gran medida con las que la norma reglamentaria fija como habilitadoras para la realización de una jornada total diaria superior a las doce horas⁶⁸³, si bien mientras la previsión estatal incorpora un límite máximo a tenor del cual la jornada total resultante no puede exceder en ningún caso de catorce horas por cada período de veinticuatro horas, ni de setenta y dos horas por cada período de siete días, salvo los supuestos de fuerza mayor, nada añade la cláusula convencional. La omisión no tiene otra consecuen-

⁶⁸² CC Banco Pesquero Sahariano/1997 (art. 39); CC Congeladora Marisco/1996 (art. 31). En similar sentido, CC Arrastre Vizcaya (art. 15); CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 26); CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 9); CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 10).

⁶⁸³ Cfr. art. 16.1 RJE. Por su parte, la normativa internacional también dispone que sus prescripciones sobre duración del tiempo de trabajo en la pesca y derecho al descanso de los trabajadores “podrá interpretarse de forma que coarte el derecho del capitán o patrón de un buque a exigir a un pescador que realice las horas de trabajo necesarias para la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o de las capturas, así como para la prestación de socorro a otras embarcaciones o personas en peligro en el mar. De conformidad con lo anterior, el capitán o patrón podrá suspender el horario habitual de descanso y exigir al pescador que cumpla todas las horas necesarias hasta que la situación se haya normalizado. Tan pronto como sea factible tras la normalización de la situación, el capitán o patrón se asegurará de que todos los pescadores que hayan trabajado durante las horas de descanso disfruten de un período de descanso adecuado” (Convenio n.º 188 de la OIT, art. 14.4). En igual sentido, el art. 21.6 de la Directiva 2003/88/CE señala que “el capitán de un buque de pesca marítima tendrá derecho a exigir a los trabajadores que ejerzan su actividad a bordo que trabajen cuantas horas sean necesarias para la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo del mismo o de su carga, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar”.

cia que la aplicación de los límites máximos reglamentarios (y no otros eventualmente inferiores establecidos convencionalmente) dada la naturaleza imperativa de la norma estatal.

Por razones ligadas a la forma y circunstancias de desarrollo de la actividad productiva, en el sector de la acuicultura la diferenciación dentro de la jornada de trabajo entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia no se presenta de forma habitual ni con una regulación detallada. Sin embargo, no faltan algunas alusiones al tema. Los convenios de ámbito estatal y autonómico⁶⁸⁴ señalan que, al tratarse de un sector primario que opera con animales vivos y sujetos a múltiples influencias que los ponen en peligro, determinados trabajadores deben, con carácter extraordinario, realizar funciones de custodia y vigilancia por lo que su jornada laboral se distinguirá del resto de los trabajadores y será de mayor permanencia debido a ese tiempo de presencia que le es requerido para tales menesteres. Ese exceso de jornada, que no recibe ni la calificación ni el tratamiento de las horas extraordinarias⁶⁸⁵, será compensado con un salario no inferior al de la hora ordinaria salvo que se pacte su compensación por importe global o con período equivalente de descanso retribuido. Bajo el título de “disponibilidad” en uno de los convenios de empresa también se alude a unas denominadas horas de espera que, a requerimiento de la empresa y siempre de forma voluntaria, el trabajador puede realizar y sobre cuya naturaleza no se ofrecen más datos que los que derivan de su contraposición a las horas de prestación efectiva de trabajo y de la diferente remuneración de unas y otras⁶⁸⁶.

8.3. FIJACIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Una sorprendente inclinación a la fijación de los máximos de duración de la jornada en módulos semanales en el sector de la pesca

Dada las peculiaridades del trabajo en el mar parecería lógico pensar que en la fijación de la jornada máxima de trabajo se aco-

⁶⁸⁴ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 14); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 13).

⁶⁸⁵ Aunque el mismo convenio parece referirse más adelante a un tipo de horas de presencia que, aunque excluidas del cómputo máximo de las horas extraordinarias, se abonan como tales (Cfr. CC Acuicultura Estatal/2007, art. 16).

⁶⁸⁶ CC Stolt Sea Fram/2004 (art. 20).

giera el módulo anual, siempre más flexible y adaptable a circunstancias imprevistas (y a los límites de jornadas diarias y de descanso entre jornadas propios de la actividad) que los parámetros mensuales o semanales. Sin embargo, la realidad de la regulación convencional es algo distinta. Si bien los convenios estatales prefieren dedicar su atención a la determinación del descanso entre jornadas y al cómputo del tiempo de descanso, omitiendo cualquier mención a la duración máxima de la jornada, los convenios de empresa y los correspondientes a la pesca de bajura escogen unánimemente el módulo mensual, estipulando, en la mayoría de las ocasiones y en consonancia con los límites legales —sólo en un convenio se recoge un máximo inferior⁶⁸⁷—, una jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo de lunes a viernes⁶⁸⁸ o distribuidas respetando la legislación vigente⁶⁸⁹. Con todo, habría que precisar que en el caso de los convenios del puerto de Ribadeiro al establecer la jornada de 40 horas semanales se añade que lo es en cómputo anual, con lo cual, en última instancia, el año es el referente a tener en cuenta. En algunas ocasiones la fijación de la jornada se realiza por vía de su remisión genérica a lo establecido legalmente⁶⁹⁰.

Un régimen de organización del tiempo de trabajo donde decae el juego de la hora extraordinaria

Las especialidades del trabajo pesquero también influyen notablemente en el tratamiento de las horas extraordinarias; los conve-

⁶⁸⁷ CC Almadraba Cádiz/2008 (art. 6), que establece una jornada laboral de 37,5 horas semanales.

⁶⁸⁸ CC Vidiña/2006 (art. 26); CC José Lijo/2001 (art. 26); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 26); CC Jopitos/2001 (art. 26); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 26); CC Punta Cabío/2006 (art. 26); CC Marina Nalda/2000 (art. 26); CC Juan Pérez/2000 (art. 26); CC Pescarosa/2000 (art. 26); CC Parleros/2000 (art. 26); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 26); CC Lustres Pego/2000 (art. 26); CC Bajura Murcia/2002 (art. 10); CC Rederos Huelva/2004 (art. 12); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art.12); CC Arrastre Blanes (art. 12); CC Arrastre Llança (art. 12); CC Arrastre Cádiz (art. 10), para el personal de tierra; CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 52), para el personal de tierra.

⁶⁸⁹ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 26).

⁶⁹⁰ CC Arrastre Águilas/1998 (art. 14); CC Bajura de Cerco con Luz Águilas/1998 (art. 14); CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 41); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 15).

nios de este sector no suelen contener una regulación muy detallada de ellas, en parte debido al peculiar régimen de jornada de trabajo y descanso del trabajo marítimo, que desdibuja notablemente la cuestión de las horas extraordinarias. La excepcional referencia a máximos de jornada diaria, casi limitada cuando existe a reiterar lo dispuesto en la norma reglamentaria⁶⁹¹, amén de explicarse por idénticas razones, añade motivos adicionales y justifica en parte la escasa disciplina convencional de las horas extraordinarias. Así, las referencias a las mismas se centran en fijar su carácter obligatorio⁶⁹² y la prioridad de los motivos de fuerza mayor y seguridad del buque frente a razones de máximos de jornada a la hora de establecer la regulación del tiempo de trabajo⁶⁹³. En lo que a su compensación respecta, salvo que el régimen de acumulación de descanso permita su compensación de tal forma⁶⁹⁴, lo más habitual es prever su retribución en metálico⁶⁹⁵.

⁶⁹¹ CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 9) y CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 10), que, reiterando el art. 16.1 RJE, indican que el personal no podrá realizar una jornada total diaria superior a 12 horas entre ordinarias y extraordinaria, salvo casos de fuerza mayor en que peligre la seguridad del buque o de la carga, o se trate de proveer al buque de víveres, combustible o material lubricante en casos de apremiante necesidad, o de descarga urgente por deterioro de la mercancía transportada. Por su parte el CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 26) establece que la jornada diaria del personal embarcado será de 8 horas, sin poder realizar una jornada superior a las 9 horas tanto si el buque está en puerto como en mar, salvo fuerza mayor o peligro para la seguridad del buque.

⁶⁹² CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 30); CC Almadraza Cádiz/2008 (art. 8).

⁶⁹³ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 31); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art.39); CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 26). En alguna ocasión se indica que las horas extraordinarias se dedicarán únicamente a las labores de pesca (CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997, art. 29).

⁶⁹⁴ CC Congeladora de Marisco/1996 (arts. 33 y 51), que sustituye el pago de las horas extraordinarias por un tanto alzado mensual en cuantía variable según las zonas de pesca donde opere el buque; CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (arts. 41 y 61), que señala que la retribución de las horas extraordinarias se considerará incluida dentro del porcentaje que sobre el importe bruto del valor de las capturas corresponde percibir a todo tripulante.

⁶⁹⁵ CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 30), compensación que consistirá en un porcentaje sobre el producto, establecido por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador y que será abonable aun cuando no sea necesario la realización de las horas extraordinarias; CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 29), que prevé su abono en cada período de liquidación mediante concierto consistente en el valor del 10% sobre el salario mensual; CC Almadraza Cádiz/2008 (art. 8 y Cláusula Adicional 7.^a), que fija una retribución de 10,40 euros/hora para las horas extraor-

Acuicultura: a caballo entre el módulo anual y el semanal en la fijación de la jornada máxima y una apuesta palpable por la reducción de las horas extraordinarias

En el sector de la acuicultura se observa una importante diferencia entre los convenios de ámbito estatal y autonómico y los de empresa, pues mientras que los primeros optan por la fijación de jornadas máximas anuales⁶⁹⁶, este parámetro es la excepción entre los convenios de ámbito empresarial, que de forma mayoritaria establecen una jornada máxima en cómputo semanal⁶⁹⁷. Sí en cambio se observa cierta sintonía en el seguimiento de la recomendación de los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva de reducción y eliminación de las horas extraordinarias⁶⁹⁸ y de procurar su compensación preferentemente con tiempo de descanso⁶⁹⁹. A tales efectos, el convenio de ámbito estatal y uno de los autonómicos, amén de reiterar prescripciones de la norma estatutaria en relación al número máximo de horas extraordinarias al año⁷⁰⁰, establecen una di-

dinarias trabajadas de lunes a viernes, y de 15,01 euros/hora para las trabajadas en sábados, domingos y festivos, al tiempo que señala que la fracción de hora extraordinaria realizada que no llegue a 30 minutos se computará como media hora y la que exceda los 30 minutos como hora completa.

⁶⁹⁶ Aunque sin olvidar la referencia semanal: CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 14) y CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 13), 1776 horas anuales distribuidas, con carácter general, en 40 horas semanales; CC Acuicultura Cataluña/2004 (art.14), 1776 horas al año de trabajo efectivo, con una jornada ordinaria de 40 horas semanales.

⁶⁹⁷ La excepción son el CC Culmarex/2007 (art.15), que fija 1610 h de trabajo efectivo para los trabajadores del sector de la producción y 1800 h de trabajo efectivo para el resto y el CC Río Oja/2005 (art. 12), que establece 1790 h/a el primer año de vigencia del convenio y 1786 h/a el segundo. El CC Stolt Sea Farm/2004 (arts. 18 y 21) utiliza ambos módulos, semanal (40 h/s) y anual (1784 h/a), en la fijación de la jornada máxima. CC Promotora Industrial Saden-se/2003 (art. 8), 40 h/s; CC Dylcan/2005 (art. 14), 40 h/s; CC Adsa/2005 (art. 14), 40 h/s.

⁶⁹⁸ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 16); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 15); CC Culmarex/2007 (art. 16).

⁶⁹⁹ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 16); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 15); CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 15); CC Culmarex/2007 (art. 16); CC Dylcan/2005 (art. 22); CC Adsa/2005 (art. 22).

⁷⁰⁰ Para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias no se tendrán en cuenta las horas de presencia, las horas extraordinarias autorizadas ni el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros (CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 16); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 15)).

ferenciación entre: horas extraordinarias habituales, que serán objeto de reducción progresiva; horas extraordinarias exigidas para reparar siniestros u otros daños de urgente realización, de carácter obligatorio y compensables, a opción del trabajador, con descanso retribuido (en proporción de dos horas por cada hora extra realizada) o en metálico en idéntica proporción; y horas extraordinarias por ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, que sólo serán admisibles en tanto no quepa la utilización preferente de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial y que serán abonadas con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria o compensadas con tiempo de descanso en la misma proporción. En el mismo sentido, el resto de convenios del sector suelen prever como criterio preferente la compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descanso⁷⁰¹, si bien no descartan que, subsidiariamente⁷⁰² o a opción del trabajador⁷⁰³, se compensen con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un determinado porcentaje⁷⁰⁴. Solo en una ocasión se estipula como única forma de contraprestación de la hora extraordinaria el abono de un incremento del 75% sobre el importe de la hora ordinaria⁷⁰⁵ y solo en una ocasión se establece, como medida de fomento del empleo, un número máximo de horas extraordinarias al año inferior al fijado por la norma legal⁷⁰⁶.

⁷⁰¹ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 15), tiempo libre retribuido igual al realizado en un término no superior a tres meses. CC Río Oja/2005 (art. 14), el exceso de jornada realizado para cubrir la baja de un compañero que tenga que ausentarse temporal o definitivamente del trabajo hasta la cobertura del puesto será compensado con descanso equivalente una vez se restablezca la situación normal. CC Dylcan/2005 (art. 22) y CC Adsa/2005 (art. 22), cada hora que en cómputo mensual exceda de las 160 horas, o en cómputo mensual de las 40 horas, será compensada con una hora y media de descanso en los tres meses siguientes.

⁷⁰² En ocasiones, como segunda alternativa previa a la compensación económica, se prevé la acumulación del descanso correspondiente a las horas extraordinarias al período de vacaciones (CC Dylcan/2005, art. 22 y CC Adsa/2005, art. 22).

⁷⁰³ CC Culmarex/2007 (art. 16).

⁷⁰⁴ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 15), el 10%; CC Culmarex/2007 (art. 16), el 100%.

⁷⁰⁵ CC Stolt Sea Faram/2004 (art. 19).

⁷⁰⁶ CC Culmarex/2007 (art. 16), que establece un máximo de 70 horas extraordinarias anuales.

8.4. DESCANSOS ENTRE JORNADAS Y SEMANAL. FESTIVOS

Una destacada preocupación por la definición del tiempo de descanso en el sector de la pesca

En contraste con el general olvido de la determinación específica de los tiempos de presencia, los convenios del sector pesquero ofrecen una usual y constante determinación de lo que debe entenderse por tiempo de descanso⁷⁰⁷, a veces diferenciado según el buque esté en puerto o en mar, y de cómo ha de procederse para su cómputo. Esta inclinación parece encontrar su origen en la reproducción de las prescripciones de las antiguas Ordenanzas⁷⁰⁸, cuyo contenido literal recogen en ciertos aspectos, como el relativo al cómputo de los días de descanso. Así, estando el barco en mar se considera tiempo de descanso aquel en el que el personal esté libre de todo servicio, y hallándose el buque en puerto será tiempo de descanso aquel en el que el personal permanezca en tierra o a bordo por su propia voluntad⁷⁰⁹. Junto a la determinación genérica de lo que sea tiempo de

⁷⁰⁷ En un convenio se opta por incorporar una la delimitación de los que denomina períodos de trabajo no efectivo, en los que incluye básicamente las situaciones de suspensión del contrato, permisos no retribuidos y vacaciones (CC Arrastre Guipúzcoa/1991, art. 19).

⁷⁰⁸ Y, de forma indirecta –pues creemos que el referente negocial ha sido el de la vieja reglamentación sectorial y no el de la actual norma reglamentaria–, también de lo fijado en el RJE, cuyo art. 17.1 señala que “se considerará tiempo de descanso en el mar aquel en que el trabajador esté libre de todo servicio”.

⁷⁰⁹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 41); CC Congeladora Marisco/1996 (art. 33); curiosamente estos dos convenios reiteran en dos preceptos distintos la definición del tiempo de descanso, en uno sin diferenciar entre la situación del buque en mar o en puerto, y en otro contemplando las dos posibilidades. Recogen idéntica definición del tiempo de descanso los siguientes convenios: CC Vidiña/2006 (art. 26); CC José Lijo/2001 (art. 26); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 26); CC Jopitos/2001 (art. 26); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 26); CC Punta Cabío/2006 (art. 26); CC Marina Nalda/2000 (art. 26); CC Juan Pérez/2000 (art. 26); CC Pescarosa/2000 (art. 26); CC Parleros/2000 (art. 26); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 26); CC Lustres Pego/2000 (art. 26); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 32); CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 22); CC Arrastre Coruña/1992 (art. 22); CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 10). Idéntica definición del tiempo de descanso y su distinción según esté el buque en puerto o en mar se recogía en casi todas –salvo la Reglamentación Pesca/1946–, las Ordenanzas Laborales del sector (Reglamentación Arrastre/1961 (art. 162); Reglamentación Cerco/1963 (art. 199); Ordenanza Congeladores/1974 (art. 92); Ordenanza Arrastreros/1976 (art. 131); Ordenanza Bacaladeros/1976 (art. 106). .

descanso, los convenios estatales y de empresa del sector pesquero añaden una concreta delimitación no ya del descanso en general sino del día de descanso en particular⁷¹⁰. De esta forma se intenta ofrecer criterios nítidos que faciliten el disfrute de los descansos semanales o su eventual compensación.

A tales efectos se computa como día de descanso todo aquel período de al menos 24 horas consecutivas, siempre que en el mismo concurren simultáneamente las siguientes circunstancias: que durante el citado período el tripulante esté exento de prestar servicio y que pueda permanecer en tierra ininterrumpidamente durante las 24 horas de descanso⁷¹¹.

8.4.1. La acumulación de los descansos

Una necesidad impuesta por la propia naturaleza de la actividad...

Una de las más destacables singularidades de la regulación del tiempo de trabajo en el mar se manifiesta en lo relativo al descanso entre jornadas y el semanal, que, en atención al tipo de actividad realizada y a las circunstancias en que se lleva a cabo, puede ser objeto de reducción, compensación con descanso alternativo y acu-

⁷¹⁰ El antecedente lo encontramos de nuevo en la regulación ofrecida por las Ordenanzas Laborales, véase (Reglamentación Arrastre/1961 (art. 176); Reglamentación Cerco/1963 (art. 213); Ordenanza Congeladores/1974 (art. 101); Ordenanza Arrastreros/1976 (art. 140); Ordenanza Bacaladeros/1976 (art. 115).

⁷¹¹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 43); CC Congeladora Marisco/1996 (art. 34); CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 19); Vidiña/2006 (art. 27); CC José Lijo/2001 (art. 27); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 27); CC Jopitos/2001 (art. 27); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 27); CC Punta Cabío/2006 (art. 27); CC Marina Nalda/2000 (art. 27); CC Juan Pérez/2000 (art. 27); CC Pescarosa/2000 (art. 27); CC Parleros/2000 (art. 27); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 27); CC Lustres Pego/2000 (art. 27); CC Arrastre Cantabria/2004 (arts. 27 y 28), según el cual es tiempo de descanso en la mar aquel en el que el trabajador esté libre de todo servicio, no entendiéndose como libre de servicio el período transcurrido en los “tiempos muertos” en que el tripulante se encuentra pendiente de efectuar cualquier trabajo; los descansos serán como mínimo de 24 a 36 horas continuadas una vez que los tripulantes estén libres de todo servicio. CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art.8), para barcos que lleguen a puerto el domingo antes de las 12 de la mañana se considerará descansado tal día. CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 17), que señala que tendrá la consideración de descanso el período que el trabajador permanezca en el puerto y esté exento de prestación de servicio alguna.

mulación para su disfrute conjunto con las vacaciones anuales. La norma reglamentaria, que dedica especial atención a esta cuestión, ofrece una regulación difícil de aprehender y compleja en su articulación que, referida al supuesto concreto de la actividad pesquera, exige para su conocimiento el análisis coordinado de tres preceptos distintos, que, a su vez, recogen reglas generales y excepciones de alcance diverso. Una lectura simplificada y sintética de la norma reglamentaria, recalcando el papel asignado a la negociación colectiva, sería la siguiente: –posibilidad de reducción de los descansos entre jornadas y semanal contemplados con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores⁷¹²; –tales reducciones deberán ser compensadas catorce horas⁷¹³; –las diferencias entre el descanso entre jornadas de seis horas como mínimo y las doce establecidas con carácter general se compensarán con descansos alternativos que se disfrutarán en períodos de referencia de hasta cuatro semanas, que los convenios colectivos podrán ampliar hasta un máximo de ciento ochenta días⁷¹⁴; –igualmente, se podrá computar el descanso semanal de día y medio en períodos de hasta cuatro semanas⁷¹⁵; –si al finalizar el período de embarque no se hubiera disfrutado de la totalidad de los días de descanso semanal que correspondan, se acumularán para ser disfrutados cuando el buque tenga que efectuar una permanencia prolongada en puerto o para su disfrute unido al período de vacaciones, de acuerdo con lo que se pacte en convenio colectivo⁷¹⁶.

Como se comprueba se trata de una regulación compleja, confusa, que fue objeto de una reforma parcial que añade aún más dificultad interpretativa⁷¹⁷, pues la nueva incorporación normativa no parecer casar del todo con el resto del articulado en el que se inserta. Con este panorama resulta difícil, y, en ocasiones hasta aventurado, dictaminar acerca de la validez de ciertas cláusulas convencionales en materia de descanso, especialmente si tenemos en cuenta que algunas de ellas corresponden a períodos temporales en que aún no estaba en vigor, no ya la última reforma del RJE, sino el propio RJE.

⁷¹² Art. 2.1 párrafo 1.º RJE.

⁷¹³ Art. 17.3 b) RJE.

⁷¹⁴ Arts. 9 y 17.4 RJE.

⁷¹⁵ Arts. 9 y 18 RJE.

⁷¹⁶ Art. 18 b) RJE.

⁷¹⁷ El RD 285/2002, de 22 de marzo modificó, entre otros, las artículos 17 y 18 RJE que ahora analizamos.

Algunos de los convenios examinados se remiten a lo dispuesto en el RD 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, que el RJE derogó⁷¹⁸.

Lo más habitual es que la negociación colectiva precise cuáles son esos periodos en los cuales se pueden acumular –para su disfrute, se entiende–, los descansos no disfrutados tras la finalización de la campaña, a saber: periodos de permanencia en puerto del buque por reparaciones u otras causas, vacaciones y periodos de parada biológica o fin de marea⁷¹⁹. Esta delimitación no presenta especiales problemas, pues si bien, como hemos indicado, el RJE enumera los periodos en los que puede procederse a la acumulación del descanso semanal no disfrutado, lo hace en términos amplios, sin ánimo de exhaustividad, señalando que serán aquellos en los que el buque tenga que efectuar una permanencia prolongada en puerto por reparación u otras causas o en el periodo de vacaciones y remitiendo al convenio lo concreción de tales extremos.

Aparte de tal delimitación, la acumulación fijada por la norma convencional suele realizarse en atención a la duración del período de embarque, fijando mínimos de descanso a la llegada a puerto que, aunque no siempre se señala expresamente, corresponden a los descansos no disfrutados durante la marea⁷²⁰. En algunas ocasiones la

⁷¹⁸ Salvo sus arts. 45, 46 y 47 en materia de fiestas laborales (Cfr. RJE, disposición derogatoria única).

⁷¹⁹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 45); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 35); CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 19); CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 24); CC Arrastre Lugo/1992 (art. 23); CC Bajura Murcia/2002 (art. 11); CC Arrastre Coruña/1992 (art. 24); CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 29), acumulación para disfrute tras la finalización de la campaña anual, entendiéndose por campaña el conjunto de mareas en el año; CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 14), un máximo de 5 días en los bous y de 4 días en los tríos, al término de cada marea; el exceso, si lo hubiera, se acumulará a las vacaciones o se compensará económicamente a elección del tripulante; CC Vidiña/2006 (art. 28); CC José Lijo/2001 (art. 28); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 28); CC Jopitos/2001 (art. 28); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 28); CC Punta Cabío/2006 (art. 28); CC Marina Nalda/2000 (art. 28); CC Juan Pérez/2000 (art. 28); CC Pescarosa/2000 (art. 28); CC Parleros/2000 (art. 28); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 28); CC Lustres Pego/2000 (art. 28).

⁷²⁰ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 27), el personal embarcado descansará de la siguiente manera: 3 días al final de cada mensualidad; otros 3 días se disfrutará teniendo en cuenta las necesidades de la embarcación; los 2 días restantes se compensarán económicamente o se acumularán al período de vacaciones por acuerdo entre las partes; el barco que hubiera disfrutado dentro del mes de la totalidad de

acumulación del descanso semanal está limitada por la necesidad de garantizar el disfrute por el tripulante de un determinado número de días de descanso al mes⁷²¹, sin posibilidad por tanto de adición y reserva para un momento posterior, o por la estipulación lógica de cláusulas expresas para los barcos del día o litoral diversas a las generales de los buques de altura⁷²².

los días de descanso tendrá derecho como mínimo a disfrutar de un día de descanso para cobrar la nómina. CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 17), los buques que realicen mareas superiores a 15 días, descansarán como mínimo tres días o 72 horas ininterrumpidamente por cada marea; los buques que realicen mareas entre 3 y 15 días, el descanso mínimo será de 12 horas; los buques que realicen una marea inferior a 72 horas podrán hacerse a la mar una vez descargado el pescado y realizado el pertrechamiento; los trabajadores tendrán derecho a cinco días de descanso efectivo más en cómputo anual a disfrutar de acuerdo entre el tripulante y el armador y, en todo caso, antes de finalizar el año. CC Arrastre Almería/1990 (art. 19), los tripulantes disfrutarán de los siguientes descanso en tierra: por 30 días de embarque continuado, 6 días de descanso en tierra; por más de 20 días y menos de 30 días de embarque continuado, cuatro días de descanso; por más de 15 días y menos de 20 días de embarque continuado, tres días de descanso; por más de 7 días y menos de 15 días de embarque continuado, dos días de descanso; entre 5 y 6 días de embarque continuado, dos días de descanso. CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art.8), a la llegada a puerto de las embarcaciones los tripulantes disfrutarán de los siguientes descansos: más de 30 días en mar, siete días; más de 20 días, cinco días; más de 15 días, cuatro días; más de 10 días, tres días; más de 10 días, dos días. CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 29), el número de días a disfrutar por cada trabajador a la finalización de la marea en concepto de descanso será acordado entre las partes en el ámbito de cada empresa; en caso de no mediar acuerdo los tripulantes podrán disfrutar de la mitad de los días que les corresponda.

⁷²¹ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 19), los tripulantes descansarán 5 días completos por mes natural; el resto hasta alcanzar los días de descanso a que se tuviera derecho en el mes se acumulará para su disfrute al final de una marea o en vacaciones. .

⁷²² CC Arrastre Lugo/1992 (art. 23), a tenor del cual en los buques del Gran Sol se descansará a la vuelta de cada marea tantos días como domingos y medios sábado se pasen en la mar pero respecto a los barcos del día los descansos serán de 48 horas como mínimo, debiendo existir un preaviso de otras 48 horas, salvo que existan causas ajenas a la voluntad del armador. Idéntica previsión en CC Arrastre Coruña/1992 (art. 24). CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art.8), las embarcaciones de la bahía decidirán libremente los días de descanso. CC Cerco Asturias/1999 (art. 6), el descanso semanal obligatorio comprenderá desde las 11,00 horas del viernes hasta las 24,00 horas del domingo, ambos inclusive. CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 27), que indica que en los barcos de litoral se descansará obligatoriamente los sábados y domingos, salvo que, razones de explotación obliguen o aconsejen el cambio de dichos días de descanso, siempre por acuerdo entre las partes o porque así lo determine la Administración pesquera.

...con inciertas excepciones al descanso mínimo entre jornadas...

Aunque como acabamos de exponer los convenios del sector de la pesca casi ni aluden a los máximos de jornada diaria ni al descanso entre jornadas, sin embargo, en los convenios estatales se recoge una previsión de difícil valoración. Tras reiterar la regla del art. 17.3 RJE en el sentido de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente debe existir un descanso mínimo de 6 horas, la norma convencional⁷²³ añade la posibilidad de excepcionar tal prescripción en caso de fuerza mayor. En principio y tratándose de una actividad como la pesca en la que el nivel de riesgo es elevado y en la que la circunstancia de prestar servicios en el buque impide en caso de necesidad acudir a personal distinto al embarcado, no parece presentar mayor problema que el derecho al descanso entre jornada puede ser excepcionado en supuestos de fuerza mayor. No obstante, la norma reglamentaria, que sí ha sido sensible a estas circunstancias cuando ha regulado la jornada diaria del trabajo en el mar⁷²⁴ y, parcialmente, cuando ha disciplinado el descanso entre jornadas en la marina mercante⁷²⁵, se ha mostrado más taxativa en lo que a las embarcaciones dedicadas a la pesca respecta. Probablemente de ello no cabe deducir la imposibilidad de excepcionar el disfrute del descanso entre jornadas en caso de fuerza mayor⁷²⁶ pero sí exigir una interpretación estricta y rigurosa a la hora de determinar los supuestos que deban considerarse como tales. Lo que en cualquier caso no parece.

⁷²³ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 32); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 40). El CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 28) también recoge la previsión del descanso mínimo de 6 horas entre jornadas pero sin excepción alguna.

⁷²⁴ Cfr. art. 16 RJE.

⁷²⁵ El art. 17.2 RJE señala que el descanso mínimo entre jornadas en la marina mercante será de 8 horas con carácter general, y de 12 horas cuando el buque se halle en puerto, “excepto en caso de necesidad de realización de operaciones de carga y descarga durante escalas de corta duración o de trabajos para la seguridad y mantenimiento del buque en que podrá reducirse a un mínimo, salvo fuerza mayor, de 8 horas”.

⁷²⁶ El art. 21.4 de la Directiva 2003/88/CE señala que el número mínimo de las horas de descanso de los trabajadores que ejercen su actividad a bordo de buques de pesca marítima podrá dividirse en dos períodos como máximo, si bien uno de ellos será de al menos seis horas. No obstante, a continuación el propio art. 21.5 de la Directiva permite a los Estados miembros excepcionar, entre otros, el mencionado límite del apartado 4 mediante, amén de otros instrumentos, convenios colectivos.

...o expresas previsiones de disfrute acumulado en el período entre mareas

La apuntada posibilidad arbitrada por el RJE de acumular las diferencias entre el descanso mínimo obligatorio entre jornadas de seis horas y las doce horas establecidas con carácter general en períodos de hasta un máximo de ciento ochenta días, encuentra cierto eco en algunos convenios provinciales, que, en función de la duración de la marea, establecen un determinado número de horas de descanso del tripulante en tierra antes de volver a la mar⁷²⁷.

8.4.2. La compensación de los descansos no disfrutados

Preocupación por la definición del tiempo de descanso que, sin embargo, se traduce en una clara opción por la compensación económica del descanso no disfrutado, postergando el disfrute efectivo

La prohibición general del RJE de sustituir por compensación económica los descansos alternativos correspondientes a los períodos de descanso entre jornadas y semanal no disfrutados, encuentra en la propia norma reglamentaria dos excepciones, a saber, la de los casos de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato y la recogida en su art. 18 c)⁷²⁸; este último precepto permite, siempre que se garantice en todo caso el disfrute de un día de descanso semanal y si así se acordara en convenio colectivo, que los interesados puedan optar por la compensación en metálico, como horas extraordinarias, de hasta un máximo de la mitad de los restantes días de descanso no disfrutados.

Pero lo que a la luz de la norma reglamentaria se vislumbra como algo excepcional, la negociación colectiva lo convierte en regla habitual, siendo una constante en los convenios colectivos del sector pesquero la previsión de abono en metálico de los días de descanso y festivos no disfrutados al finalizar el período de embarque, fijándose, no obstante, en alguna ocasión (pues lo normal es omitir cualquier referencia al requisito del RJE de que en todo caso se garantice

⁷²⁷ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 28), cuando se realicen mareas de 7 días o más, el tripulante tendrá derecho a un descanso mínimo de 8 horas en el puerto base; cuando se realicen mareas de 12 días o más, el descanso mínimo será de 12 horas.

⁷²⁸ Art. 2.2 RJE.

el disfrute de un día de descanso semanal) algunos límites máximos para esta operación compensadora de carácter económico en los términos del art. 18 c) RJE⁷²⁹. Además, cuando de manera excepcional la norma reglamentaria admite la compensación de un determinado período de descanso no disfrutado, indica que el abono será el correspondiente a la hora extraordinaria, garantía que no siempre respeta la norma convencional⁷³⁰. De todas formas, tampoco faltan las normas convencionales, de ámbito de empresa básicamente, que reproducen la regla del art. 18 a) RJE en el sentido de que el disfrute del descanso es obligatorio para toda la dotación del buque, sin añadir excepciones⁷³¹, o que más laxamente remiten en materia de des-

⁷²⁹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 44), abono en metálico del descanso no disfrutado hasta un máximo de la mitad de los días no disfrutados. CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 17), descanso mínimo de cinco días o 120 horas al mes, siendo compensable mediante abono en metálico el resto de días de descanso mensual fijados; no obstante, los trabajadores que realicen regularmente mareas de duración superior a quince días computarán sus descansos en períodos de dos meses, debiendo descansar en dicho período diez días o 240 horas.

⁷³⁰ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 44), abono según lo fijado en convenio, que habrá de entenderse como lo fijado para la hora extraordinaria; CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 31), los descansos no disfrutados se abonarán como horas extraordinarias fijando un porcentaje sobre el producto o valor de venta de la pesca; CC Arrastre Blanes/1996 (art. 13), CC Arrastre Llança/1994 (art. 13) y CC Arrastre Arenys de Mar (art. 13), el valor diario del salario garantizado, a excepción de mecánicos y motoristas cuando atiendan al mantenimiento normal de las máquinas a bordo cuya retribución se considera incluida como salario “a la parte”; CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 18), abono por día no descansado de la cantidad que resulte de aplicar un incremento del 75% al módulo constituido por la suma del SMI vigente u el complemento de antigüedad incrementados en un 35%; CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 18), salario garantizado más antigüedad, cantidad que no podrá ser compensada con otros conceptos pero sí absorbida con las cantidades que por tal concepto tenga establecida la empresa; CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 14), abono a razón de salario garantizado incrementado en un 50% para los días de descanso no disfrutados que excedan del mínimo que debe disfrutarse al término de cada marea y que el tripulante no hubiera optado por acumularlos al período de vacaciones.

⁷³¹ CC Vidiña/2006 (art. 28); CC José Lijo/2001 (art. 28); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 28); CC Jopitos/2001 (art. 28); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 28); CC Punta Cabo/2006 (art. 28); CC Marina Nalda/2000 (art. 28); CC Juan Pérez/2000 (art. 28); CC Pescarosa/2000 (art. 28); CC Parleros/2000 (art. 28); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 28); CC Lustres Pego/2000 (art. 28). Excepcionalmente el CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 29) también ofrece un conjunto de mecanismos sucesivos para garantizar el disfrute efectivo del descanso: los días no disfrutados se acumularán para su disfrute tras la finalización de la campaña anual (conjunto de mareas en el año); si la última marea finaliza en fecha que hiciera imposible el disfrute de los días acumulados dentro del año natural, el disfrute de

cansos semanales al art. 18 RJE aunque, eso sí, sin olvidar la fijación económica por cada día de descanso no disfrutado⁷³².

Pero no sólo con la acumulación de los descansos se busca la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo sino que, en atención a las especiales y singulares características de la actividad pesquera, la negociación colectiva del sector también la reclama en lo relativo a la determinación de las fechas de inicio y finalización del disfrute de tales períodos de descanso acumulados⁷³³.

Una regulación del descanso más próxima al régimen estatutario en el sector de la acuicultura

En el sector de la acuicultura la regulación de los descansos entre jornadas y de la compensación de los eventuales descansos no disfrutados obedece a un esquema casi diametralmente opuesto al que acabamos de dibujar. Las razones derivadas de la forma de prestación de los servicios, del tipo de actividad productiva y de la necesidad de desarrollar el trabajo embarcado durante un cierto período de tiempo que justificaban las reseñadas especialidades de la materia en el sector pesquero no son trasladables ni predicables del trabajo en la acuicultura, al que, por lo demás, tampoco se aplica la norma reglamentaria que habilita y permite a la negociación colectiva regular todas esas particularidades en cuestiones de ampliación de jornada y regímenes alternativos de descanso que venimos comentando.

En este contexto, los convenios del sector acuícola reproducen un esquema mucho más próximo al disciplinado por la norma estatutaria en lo atinente a descansos entre jornadas, semanal y acumulación de descansos. Así, en ocasiones, se reitera la previsión estatal que exige que entre el final de una jornada y el comienzo de la otra medie como mínimo 12 horas⁷³⁴, al tiempo que se consagra la regla

la totalidad de días a que tuviera derecho el trabajador se realizará en todo caso antes del inicio de la próxima campaña.

⁷³² CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 22), que establece dicha compensación económica en el valor diario del salario mensual incrementado en un 75%.

⁷³³ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 45); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 35); CC Vidiña/2006 (art. 28); CC José Lijo/2001 (art. 28); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 28); CC Jopitos/2001 (art. 28); CC Martínez Pardavilla/2001 (art. 28); CC Punta Cabío/2006 (art. 28); CC Marina Nalda/2000 (art. 28); CC Juan Pérez/2000 (art. 28); CC Pescarosa/2000 (art. 28); CC Parleros/2000 (art. 28); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 28); CC Lustres Pego/2000 (art. 28).

⁷³⁴ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 14); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 13); CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 14).

estatutaria de que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no sea superior a 9⁷³⁵. De igual forma, mejorando y completando la previsión contenida en el art. 34.4 ET, se establece una pausa general de quince minutos dentro de la jornada de trabajo, que se eleva a treinta minutos en el caso de que el personal realice más de ocho horas seguidas de trabajo efectivo; pausa que tendrá la consideración de trabajo efectivo⁷³⁶. En determinadas épocas de año, como en verano, se opta por la jornada intensiva⁷³⁷ y en fechas especiales como el 24 y el 31 de diciembre por la media jornada de trabajo⁷³⁸. Algunas previsiones más específicas y ligadas al tipo de actividad productiva de que se trata son las que reglamentan las denominadas guardias permanentes para determinadas categorías de trabajadores⁷³⁹ o las que excepcionan del régimen general de jornada al personal que desarrolla las tareas de vigilancia nocturna en plataformas marítimas⁷⁴⁰.

...con algunas particularidades en atención a necesidades productivas...

Las necesidades productivas no están del todo ausentes en la ordenación convencional del tiempo de trabajo en el sector; son justamente éstas las que permiten, en momentos puntuales, prolongar la jornada normal para algunos trabajadores así como, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores⁷⁴¹ o sin él⁷⁴²,

⁷³⁵ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 14); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 13).

⁷³⁶ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 14); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 13).

⁷³⁷ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 14) y CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 13), jornada intensiva de siete horas en los meses de julio y agosto. CC Stolt Sea Faram/2004 (art. 18), jornada intensiva para el personal de administración de 37,5 horas semanales del 1 de julio al 31 de agosto.

⁷³⁸ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 14) y CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 13), media jornada efectiva de trabajo (cuatro horas), para lo cual se organizarán los correspondientes turnos de guardia.

⁷³⁹ CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 23), a tenor del cual estas guardias se realizarán de lunes a lunes, por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador y percibiendo una determinada remuneración por su realización. Las categorías superiores a las de encargados de primera no están sujetas a realizarlas.

⁷⁴⁰ CC Culmarex/2007 (art. 18).

⁷⁴¹ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 14); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 13); CC Culmarex/2007 (art. 15).

⁷⁴² CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 14).

ampliar la jornada con los límites legalmente establecidos cuando las circunstancias determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos. Conviene matizar que, a tenor de lo previsto en el art. 41.2 ET, la modificación de las condiciones establecidas en convenio colectivo sólo será posible por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de unas determinadas materias entre las que no se incluye la jornada de trabajo. Por ello, esta cláusula convencional que comentamos habrá de ser interpretada en el sentido de que la alteración de la jornada pactada que consagra no es sino una forma de distribución irregular de la jornada a lo largo del año, de ejercicio discrecional para la empresa en un caso y vía acuerdo previo en otro, que, en cuanto tal, estará condicionada por el respeto del límite máximo anual de horas de trabajo fijado en el convenio⁷⁴³.

...sin casi mención a regímenes alternativos de disfrute del descanso semanal

En lo que se refiere al descanso semanal, sólo un convenio dispone algo sobre el particular, señalando que, en caso de que por motivos técnicos u organizativos no se pudiese disfrutar de él, la empresa y el trabajador afectado podrán acordar su disfrute en otro momento de la semana o bien su acumulación en los términos del art. 37.1 ET⁷⁴⁴.

8.4.3. Festivos

Una regulación equivalente a la fijada para el descanso semanal en la pesca

No son frecuentes en los convenios del sector de la pesca las previsiones específicas en relación a los festivos. Lo usual es su

⁷⁴³ En este sentido, el CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 8), tras establecer un horario de trabajo en régimen de mañana y tarde, añade que el mismo puede modificarse sin alterar el número total de horas, por razones de carga de trabajo acumulada por ventas, marea roja o cualquier otra circunstancia objetiva. Eso sí, tal modificación de horario habrá de realizarse en los términos exigidos por el ET.

⁷⁴⁴ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 28).

tratamiento conjunto con los días descanso semanal, a veces sin mayor referencia a ellos que la que aparece en el título de la sección o artículo que los regula⁷⁴⁵, por lo que sólo de forma indirecta es posible deducir que también es aplicable a los festivos lo dispuesto explícitamente en relación al descanso semanal no disfrutado. Cuando se opta por la regulación autónoma y singular del festivo, normalmente en convenios provinciales, lo es bien para indicar la obligatoriedad de su disfrute, supuesto algo excepcional⁷⁴⁶, bien para, en sentido inverso, determinar las concretas tareas a realizar en tales fechas⁷⁴⁷ o la forma de compensación de la prestación de servicios en ellos, que normalmente es en metálico⁷⁴⁸. Sólo en un caso se establecen períodos de descanso en tierra adicionales a los correspondientes a las vacaciones anuales en ciertas fiestas especiales (Virgen del Carmen, Feria y Navidad)⁷⁴⁹, y solo en otro se prevé el abono de una determinada gratificación en la fiesta de San Telmo y en la de la Inmaculada⁷⁵⁰.

⁷⁴⁵ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 46); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (secc.2.^a, Cap. VII); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 31); CC Bajura Murcia/2002 (art. 11); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 13); CC Arrastre Blanes/1996 (art. 13).

⁷⁴⁶ CC Arrastre Asturias/1999 (art. 7); CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 29), sólo en relación a las fiestas de Navidad, Año Nuevo y festividad del Carmen; los restantes 11 festivos trabajados se abonarán a razón de salario base. En barcos de litoral, la hora de entrada en puerto las fechas del 24 y el 31 de diciembre se podrá negociar por acuerdo entre las partes.

⁷⁴⁷ En el caso de los rederos, por ejemplo, se señala que en domingos y festivos se atenderá al amarre y desamarre de los buque acudiendo a las 19,00 h. a la descarga del buque (CC Rederos Ondarroa/2005, art. 13).

⁷⁴⁸ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (arts. 12 y 3), en cuantía equivalente al salario base y antigüedad diarios multiplicado por 1,75, que podrá abonarse del día 1 al 5 de cada mes; en los supuestos en que se tengan que realizar trabajos de reparación necesarios para la salida del barco durante los días de descanso, se percibirán 15 euros siempre que el trabajo exceda de dos horas. CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 29), sólo se disfrutarán obligatoriamente las fiestas de Navidad, Año Nuevo y festividad del Carmen; los restantes 11 festivos trabajados se abonarán a razón de salario base.

⁷⁴⁹ CC Arrastre Almería/1990 (art. 19), fiestas de la Virgen del Carmen: barcos de día, 15, 16 y 17 de julio; barcos costa-afuera, entrada 14 de julio, salida, 20 de julio; Feria de Almería: barcos de día, 5 días de descanso; barcos costa-afuera, 6 días de descanso en tierra; Navidad: barcos de día, 24, 25, 26 y 31 de diciembre y 1 de enero; barcos costa-afuera: entrada el 21 o 23 de diciembre y 7 días de descanso en tierra.

⁷⁵⁰ CC Arenys de Mar/2001 (art.31), la cuantía la fijará cada año la Cofradía y será detrída del Monte Mayor.

Compensación en metálico del trabajo en festivo con alguna previsión adicional y excepcional en la acuicultura

En el sector de la acuicultura las referencias a festivos quedan limitadas básicamente a la previsión de compensación económica para las horas que, por necesidades técnicas u organizativas, deban trabajarse en domingo o festivo⁷⁵¹. Solo en una ocasión se establece una regulación más acabada del trabajo en domingo y festivos en atención a las especiales funciones desempeñadas por ciertos trabajadores. Así, los trabajadores con la categoría de buzo-piscicultor deberán realizar, con carácter rotatorio, trabajos de revisión de fin de semana y festivos, de duración aproximadamente de unas tres horas. El resto de personal de producción cubrirán las puntas de trabajo, vacaciones y otros imprevistos que pudieran surgir durante los fines de semana y festivos de acuerdo con un sistema de rotación y con el límite máximo de 50 horas anuales. Con carácter general, en el sector de la producción se realizará una guardia de fin de semana cada 13 semanas, que estará incluida en los salarios y nunca supondrá trabajo extra pues está compensada en la jornada de 7 horas diarias⁷⁵².

8.5. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA: HORARIO DE TRABAJO. TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS

La libertad que la norma estatutaria concede a los sujetos negociadores para la determinación del horario de trabajo tiene en la negociación colectiva del sector de la pesca una parcial respuesta. Es evidente que estamos ante un tipo de actividad que no responde bien a rígidos horarios y donde es muy distinta la situación de la pesca en los barcos de día que en los que se dedican a la pesca de altura; del mismo modo que también difiere notablemente el escenario respec-

⁷⁵¹ CC Acuicultura Estatal/2007 (arts 28 y 14) y CC Acuicultura Andalucía/2006 (arts. 13 y 26), que respecto al trabajo en día de fiesta establecen un recargo del 75%, salvo descanso compensatorio. CC Stolt Sea Fram/2004 (art. 22), para las guardias de sábados, domingos y festivos se estipula una determinada prima sin pérdida del correspondiente descanso. CC Dylcan/2005 (art. 23) y CC Adsa/2005 (art. 23), fijan un complemento para el trabajo en domingo y festivo salvo que se acuerde la compensación con tiempo de descanso o la prestación de servicios en dichos días sea inherente a la categoría desempeñada.

⁷⁵² CC Culmarex/2007 (art. 15).

to al personal de tierra que en relación a los trabajadores embarcados. Todas estas circunstancias son tenidas en consideración por los convenios colectivos del sector, que sólo respecto a trabajadores de tierra y barcos de día fijan horarios precisos de trabajo⁷⁵³ y desarrollan las prescripciones estatutarias sobre jornada continuada y descanso para “el bocadillo”⁷⁵⁴.

El horario de las comidas según los usos y costumbres

En lo que al personal embarcado concierne, lo más habitual es remitir a los usos y costumbres la regulación del horario⁷⁵⁵, incluyendo, en ocasiones, cláusulas específicas que reglamentan el horario de las comidas. A tales efectos se señala que éste será pactado entre el mando y la representación de la tripulación⁷⁵⁶, con la fijación, a veces, de un determinado límite, como el de que su duración será de una hora y media⁷⁵⁷, o la que se ajuste a las necesidades del trabajo⁷⁵⁸; duración que no podrá ser alterada, interrumpida o incumplida más que en casos de peligro cierto para la navegación, las personas, el buque, la pesca y los aparejos.

⁷⁵³ CC Arrastre Granada/1992 (art. 17), según el cual los barcos se harán a la mar a las 06,00 horas y regresarán a puerto a las 20,00 h. de lunes a jueves; los viernes se harán a la mar a las 6,00 h. y regresarán a puerto a las 19,00 h. CC Cerco Asturias/1999 (art. 6), a tenor del cual las embarcaciones, como mínimo, estarán en puerto diariamente desde las 11,00 horas hasta las 16,00 horas y el trabajador quedará libre de faena desde las 12,00 horas; horario que, no obstante, podrá modificarse previo acuerdo entre las partes cuando las circunstancias de la pesca lo requieran. CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 27), que indica que el personal de tierra descansará sábados, domingos y festivos y que en caso de trabajar alguno de ellos se compensará con otro día de descanso o se abonará como día trabajado con un incremento del 75% sobre el salario diario, por acuerdo entre las partes.

⁷⁵⁴ CC Almadraza Cádiz/2008 (art. 6). CC Rederos Huelva/2004 (art. 12), que fija una jornada continuada de verano (entre el 1 de junio y el 30 de septiembre) de 6 horas de lunes a viernes y de 4 horas los sábados, en horario de 07,00 h a 14,00 h., con un descanso intermedio de 15 minutos; CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 31), que establece una jornada para la descarga de pescado de 6 horas en jornada continua y de 8 horas en jornada partida.

⁷⁵⁵ CC Palangre Motril/1991 (art. 17); CC Cerco Motril/1991 (art. 17).

⁷⁵⁶ CC Bajura Murcia/2002 (art. 10), que remite a los usos y costumbre el contenido del pacto.

⁷⁵⁷ CC Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 21).

⁷⁵⁸ CC Arrastre Blanes/1996 (art. 12); CC Arrastre Llança/1994 (art.12); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 12).

A diferencia del pesquero, el sector de la acuicultura se adapta mejor al establecimiento de una distribución de la jornada de trabajo más concreta y detallada y así lo entiende también la negociación colectiva en la que no es inusual recoger la obligación de elaborar y exponer en cada centro de trabajo el cuadro horario dentro de un determinado período temporal, generalmente en el primer trimestre del año⁷⁵⁹, o, de forma más general, recordar la similar imposición de la norma estatal de elaborar el calendario laboral⁷⁶⁰; incluso en alguna ocasión el propio convenio fija directamente el horario laboral sin remisiones a acuerdos posteriores⁷⁶¹.

Organización de los turnos y los relevos: facultad privativa del capitán

Escasas son las disposiciones que la negociación colectiva del sector pesquero dedica a la regulación del trabajo a turnos, aunque no por ello menos relevantes. La principal previsión sobre el particular es la de, reproduciendo antiguas reglas de las Ordenanzas Laborales⁷⁶², considerar facultad privativa del capitán la organización de los turnos y relevos, en ocasiones sin mayores añadidos, a veces con la limitación de lo dispuesto en el propio convenio y en las normas legales⁷⁶³. La matización no es baladí pues, al margen de que las prescripciones imperativas de la norma estatal deben ser respetadas en todo caso, existen otras de naturaleza más evanescente, tal como la de utilizar el criterio de la rotación en la organización de los turnos⁷⁶⁴, cuya aplicación, en ausencia de toda remisión o acogimiento

⁷⁵⁹ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 14); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 13); CC Culmarex/2007 (art. 15).

⁷⁶⁰ CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 21); CC Río Oja/2005 (art. 13).

⁷⁶¹ CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 8), de 8,30 h. a 13,00 h. y de 14,30 h. a 18,00 h. .

⁷⁶² Reglamentación Arrastre/1961 (art. 165); Reglamentación Cerco/1963 (art. 202); Ordenanza Congeladores/1974 (art. 94); Ordenanza Arrastreros/1976 (art. 133); Ordenanza Bacaladeros/1976 (art. 108).

⁷⁶³ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 40); CC Congeladora Marisco/1996 (art. 32); Vidiña/2006 (art. 26); CC José Lijo/2001 (art. 26); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 26); CC Jopitos/2001 (art. 26); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 26); CC Punta Cabío/2006 (art. 26); CC Marina Nalda/2000 (art. 26); CC Juan Pérez/2000 (art. 26); CC Pescarosa/2000 (art. 26); CC Parleros/2000 (art. 26); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 26); CC Lustres Pego/2000 (art. 26).

⁷⁶⁴ Cfr. art. 36.3 ET.

de la norma convencional, puede resultar más discutible, incrementándose con ello las facultades delimitadoras a tales efectos del patrón⁷⁶⁵. En alguna ocasión y para trabajo específicos como el de rederos se prevé el sistema de turnos rotatorios para la prestación de servicios en ciertas fechas como la de los domingos y festivos⁷⁶⁶.

Mínimas referencias al trabajo a turnos en el sector de la acuicultura

En el sector de la acuicultura solo el convenio estatal y uno de los autonómicos recogen disposiciones en relación al trabajo a turnos, si bien se limitan a reiterar lo dispuesto en el art. 36.3 ET añadiendo la obligación de reflejar en el cuadro horario los diversos turnos y de confeccionar para cada mes o trimestre una tabla donde se recoja a todo el personal incluido en el sistema de turnos, especificando su horario de trabajo para cada día⁷⁶⁷.

En el trabajo nocturno sólo la determinación de su compensación

El trabajo nocturno no encuentra más referencias en los convenios del sector pesquero que las de la reiteración de las normas legales sobre prohibición a los menores de 18 años del trabajo de noche y la fijación del período nocturno como el comprendido entre las 22 horas y las 06 horas del día siguiente⁷⁶⁸, así como las que, en res-

⁷⁶⁵ En el texto de las Ordenanzas la facultad organizativa de los turnos de trabajo atribuida al capitán no era omnímoda, pues se establecían expresas limitaciones. Por todas, Ordenanza Arrastreros/1976, cuyo art. 133 disponía: “será facultad privativa del capitán o patrón del buque organizar los turnos y relevos, así como cambiarlos cuando el trabajo lo exija, con las limitaciones fijadas en esta Ordenanza y la de que a cada miembro de la dotación se le garantizará cada día, salvo los casos de fuerza mayor, un descanso continuado de seis horas como mínimo”.

⁷⁶⁶ CC Rederos Ondarroa/2005 (art. 13).

⁷⁶⁷ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 15) y CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 14). Estos convenios recogen algunas previsiones acerca del régimen de cotizaciones y desempleo de los trabajadores contratados para completar los equipos de trabajo durante uno o más días a la semana; previsiones que, ex art. 39.2 LGSS escapan totalmente al poder negociador de la autonomía colectiva y que, en su caso, no tendrán más valor que el pedagógico de recordar lo que se desprenda de la norma estatal. .

⁷⁶⁸ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 40); CC Congeladora Marisco (art. 32).

puesta a la llamada realizada por el Estatuto de los Trabajadores⁷⁶⁹, optan mayoritariamente por compensar el trabajo nocturno con una concreta retribución económica⁷⁷⁰.

Las anteriores consideraciones son plenamente predicables de los convenios del sector de la acuicultura quizás con la única precisión de que aquí las alusiones al trabajo nocturno son cuantitativamente muy escasas⁷⁷¹ y que en una ocasión el trabajo considerado nocturno a efectos del devengo del plus correspondiente es, a diferencia de lo previsto en el art. 36.1 ET y ampliando el arco temporal estatutario en una hora, el comprendido ente las 22 horas y las 7 horas de la mañana⁷⁷².

8.6. VACACIONES

El derecho al disfrute de unas vacaciones adecuadas para los trabajadores del mar ha sido objeto de una antigua y constante preocupación de la normativa internacional, que desde 1936 se ha encargado de elaborar disposiciones específicas a tales efectos. Sin embargo, sus prescripciones han ceñido su ámbito de aplicación a los buques dedicados a la navegación marítima –marina mercante, básicamente–, excluyendo expresamente a los barcos dedicados a la pesca o a operaciones directamente relacionadas

⁷⁶⁹ Art. 36.2 ET.

⁷⁷⁰ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 18), 4,40 euros en Bakas por hombre y noche; CC Arrastre Guipúzcoa/1999 (art. 25), 8130 pesetas mensuales que se percibirán aun cuando por causas no imputables al trabajador no se realicen trabajos nocturnos; el trabajador no podrá negarse a realizar trabajos nocturnos siempre que ello no implique rebasar la jornada máxima legal; CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art.9), 1000 pesetas por cada noche de trabajo; CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 23), 1062 pesetas por cada noche trabajada en la mar; CC Arrastre Lugo/1992 (art. 22), 900 pesetas por cada noche trabajada en la mar; CC Arrastre Coruña/1992 (art. 23), 950 pesetas por cada noche trabajada en la mar; CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 21), un determinado porcentaje del valor de la venta bruta para las horas extraordinarias y nocturnas.

⁷⁷¹ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 29) y CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 28), retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base más el complemento *ad personam* y el plus de especialización, salvo que la jornada natural sea nocturna en cuyo caso se percibirá un plus de 2 euros diarios por jornada efectiva de trabajo. CC Culmarex/2007 (art. 17), plus de nocturnidad consistente en un 25% del salario base salvo que el salario se haya establecido en atención a que el trabajo es nocturno por naturaleza.

⁷⁷² CC Culmarex/2007 (art. 17).

con esta actividad⁷⁷³. Lo curioso es que, paralelamente y en lógica consecuencia, la norma internacional relativa a la regulación de las vacaciones de todas las personas empleadas por cuenta ajena exceptúa explícitamente a la gente de mar⁷⁷⁴, lo que deja al colectivo de los trabajadores de la pesca en una situación peculiar⁷⁷⁵, máxime si tenemos presente que el Convenio sobre el trabajo en la pesca no contiene previsión específica sobre el particular, más allá del genérico derecho de los pescadores a gozar de períodos de descanso regulares y de duración suficiente para preservar su seguridad y salud⁷⁷⁶. En el Derecho Comunitario, la regulación general sobre las vacaciones anuales contenida en el art. 7 de la Directiva 2003/88/CE, que regula determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo parece en principio aplicable también a los trabajadores que ejerzan su actividad a bordo de buques de pesca⁷⁷⁷, sin más matizaciones adicionales que la contenida en el art. 21.7 de la citada Directiva, a tenor de la cual los Estados miembros podrán disponer que tales trabajadores, cuando presten servicios a bordo de buques que no estén autorizados a faenar durante un período específico del año superior a un mes, tomen sus vacaciones dentro del dicho período.

⁷⁷³ Convenio n.º 54 de la OIT, sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, de 1936 (art. 1.3); Convenio n.º 72 de la OIT, sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, de 1946 (art. 1.3), que revisa el anterior; Convenio n.º 91 de la OIT, sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), de 1949 (art. 1.3); Convenio n.º 146 de la OIT, sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), de 1976 (art. 2.2), que revisa el anterior. .

⁷⁷⁴ Convenio n.º 132 de la OIT, sobre las vacaciones pagadas (revisado), de 1970 (art. 2.1).

⁷⁷⁵ Quizás la manera de integrar e interpretar la normativa internacional sea la de razonar que, dado que los Convenios relativos a las vacaciones de la gente de mar excluyen expresamente a los trabajadores de la pesca, en igual sentido, cuando el Convenio genérico sobre vacaciones pagadas excluye a la gente de mar, haya de entenderse que sólo se refiere a los contemplados en los Convenios específicos sobre tal categoría de trabajadores, sin comprender, por tanto, a los trabajadores del sector pesquero. En suma, y según esta argumentación, el Convenio n.º 132 de la OIT, sobre las vacaciones pagadas (revisado), de 1970 sería aplicable a la actividad pesquera.

⁷⁷⁶ Convenio n.º 188 de la OIT, sobre el trabajo en la pesca, de 2007 (art. 13 b).

⁷⁷⁷ El art. 21.1 de l Directiva 2003/88/CE declara expresamente que lo dispuesto en la propia Directiva en materia de descanso diario y semanal y trabajo nocturno no se aplicará a los trabajadores que presten servicios a bordo de buques de pesca.

En el ordenamiento interno actual la situación se resuelve desde la consideración de la relación de trabajo en el mar como relación laboral común, sin regulación especial propia y, por ende, sometida a las previsiones generales del Estatuto de los Trabajadores en materia de vacaciones⁷⁷⁸. Distinto era el panorama durante la vigencia de las Ordenanzas de Trabajo, que sí contenían disposiciones particulares sobre la materia⁷⁷⁹, algunas de las cuales, como enseguida veremos, perviven en el texto de los convenios. De todo lo anterior resulta la función tan importante que a la negociación colectiva compete en la disciplina del derecho a las vacaciones, y no solo como consecuencia de la llamada que el precepto estatutario realiza a los sujetos negociadores para integrar su contenido sino, sobre todo, por el papel de adaptación a las necesidades específicas del sector en la materia que le corresponde desarrollar⁷⁸⁰.

8.6.1. Duración

El mínimo legal, con raras excepciones, o la alternativa de la fijación en atención a la duración de las mareas, en la pesca

La negociación colectiva del sector pesquero recoge, en lo que a la fijación de la duración de las vacaciones respecta, las dos formas de determinación que las antiguas Ordenanzas venían utilizando en atención al tipo y modalidad de actividad de pesca de que se tratara. Así, algunos convenios optan por el sistema habitual de establecer un cierto número de días de vacaciones por cada año de prestación de servicios, mientras que otros toman como referente temporal para el establecimiento del período vacacional el de duración de las mareas o campañas, cuya prolongación o reducción servirá, a su vez, para incrementar o disminuir la duración de aquél. Los convenios que acogen la primera de las variantes, la gran mayoría, suelen prever unas vacacio-

⁷⁷⁸ Estatuto de los Trabajadores (art. 38).

⁷⁷⁹ Reglamentación Pesca/1946 (art. 25); Reglamentación Arrastre/1961 (arts. 183-186); Reglamentación Cerco/1963 (arts. 221-224); Ordenanza Congeladores/1974 (arts. 106-107); Ordenanza Arrastreros/1976 (arts. 145-146); Ordenanza Bacaladeros/1976 (art. 120-121).

⁷⁸⁰ Así lo entienden también los agentes sociales, especialmente los sindicales cuando consideran que estamos ante cuestiones cuya regulación debe realizarse vía negocial (Cfr. Informe 7/1996 del CES, a iniciativa propia, sobre “Análisis socioeconómico del sector pesquero”, p. 226).

nes anuales de treinta días naturales por cada año de servicios⁷⁸¹, el mínimo legal, y sólo en una ocasión se escoge el cómputo en días laborables, en cuyo caso la previsión se transforma en 26 días⁷⁸². Excepcionalmente, en un convenio de empresa se estipula unas vacaciones anuales de dos meses⁷⁸³. Cuando se acude al segundo de los módulos comentados, la opción es la de fijar el parámetro de treinta días naturales por cada cinco meses de servicios, que se aumentarán o reducirán proporcionalmente en el supuesto de que la campaña se prolongue o reduzca en relación a tal plazo, y sin que en ningún caso aquella pueda exceder de seis meses, salvo acuerdo expreso entre las partes⁷⁸⁴. Lógicamente, estas últimas disposiciones están pensadas por el personal embarcado, por lo que, en ocasiones, los convenios suelen añadir cláusulas expresas y distintas respecto al personal en tierra, para el que se prefiere el sistema habitual de los treinta días naturales⁷⁸⁵.

Salvo error u omisión, solo uno de los convenios examinados del sector pesquero omite cualquier mención a la duración del período vacacional, ni siquiera para reiterar el mínimo legal⁷⁸⁶. La conse-

⁷⁸¹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 46); Vidiña/2006 (art. 28); CC José Lijo/2001 (art. 28); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 28); CC Jopitos/2001 (art. 28); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 28); CC Punta Cabío/2006 (art. 28); CC Marina Nalda/2000 (art. 28); CC Juan Pérez/2000 (art. 28); CC Pescarosa/2000 (art. 28); CC Parleros/2000 (art. 28); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 28); CC Lustres Pego/2000 (art. 28); CC Cerco Motril/1991 (art. 19); CC Arrastre Águilas/1998 (art. 14); CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 23); CC Arrastre Lugo/1992 (art. 24); CC Bajura Murcia/2002 (art. 12); CC Bajura de Cerco con Luz Águilas/1998 (art. 14); CC Palangre Motril/1991 (art. 19); CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 25); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 21); CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 6); CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 5); CC Arrastre Coruña/1992 (art. 25); CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 9); CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 14); CC Arrastre Almería/1990 (art. 20); CC Cerco Asturias/1999 (art. 8); CC Arrastre Arenas de Mar/2001 (art. 14); CC Arrastre Blanes/1996 (art. 14); CC Arrastre Llança/1994 (art. 14); CC Arrastre Granada/1992 (art. 19); CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (arts. 19 y 26 para el personal embarcado y en tierra, respectivamente; precisando para el personal embarcado que en el período de IT se devengará vacaciones); CC Rederos Huelva/2004 (art. 8); CC Rederos Ondarroa/2005 (art. 7, que indica no exactamente 30 días sino un mes).

⁷⁸² CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 30).

⁷⁸³ CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 33).

⁷⁸⁴ CC Congeladora Marisco/1996 (art. 36); CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 28).

⁷⁸⁵ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 49).

⁷⁸⁶ CC Almadraba Cádiz/2008, que sí menciona las vacaciones en su Cláusula Adicional 9.^a para señalar que si alguna almadraba continúa la actividad una vez

cuencia práctica, no obstante, es idéntica a la de la opción convencional por la reproducción de la previsión legal, a saber, su aplicación pese a la ausencia de alusión expresa.

El mínimo legal también en el sector de la acuicultura

Todos los convenios colectivos del sector de la acuicultura recogen una mención expresa a la duración del período vacacional, aunque siempre para reiterar el mínimo legal, bien en su versión de los 30 días naturales⁷⁸⁷, bien en la variante de los 22 días laborables⁷⁸⁸. Sólo en dos ocasiones se recoge una cierta mejora de la previsión estatutaria al establecerse un período vacacional de un mes natural⁷⁸⁹, lo que implica la posibilidad de disfrutar de 31 días naturales de vacaciones. En otras ocasiones se determina expresamente que las licencias retribuidas y las situaciones de incapacidad temporal de duración inferior al año no serán objeto de deducción a efectos de vacaciones⁷⁹⁰.

8.6.2. Retribución

Entre el salario real y la cuantía resultante de sumar salario y complemento de antigüedad, en la pesca

La cuantía de la retribución del período de vacaciones, sobre la que el Estatuto de los Trabajadores no precisa más que la necesidad de que tal retribución exista, abre diversas posibilidades a la negociación colectiva para su concreción⁷⁹¹. Las variantes de los conve-

terminada la temporada de derecho, a partir de ese período no le será de aplicación, en la parte proporcional que le corresponda de vacaciones, el plus de transporte.

⁷⁸⁷ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 17); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 16); CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 24); CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 9); CC Río Oja/2005 (art. 11).

⁷⁸⁸ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 16); CC Culmarex/2007 (art. 19); CC Río Oja/2005 (art. 11).

⁷⁸⁹ CC Dylcan/2005 (art. 15); CC Adsa/2005 (art. 15).

⁷⁹⁰ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 17); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 16).

⁷⁹¹ Con el límite del respeto a lo dispuesto en la norma internacional si, tal como hemos razonado en nota anterior, la consideramos aplicable al trabajo pesquero. Así, el Convenio n.º 132 de la OIT, señala que “Toda persona que tome vacaciones de conformidad con las disposiciones del presente Convenio percibirá, por el período

nios colectivos del sector pesquero son las siguientes: –declarar genéricamente el carácter retribuido de las vacaciones sin precisión adicional alguna⁷⁹²; –disponer que la retribución de las vacaciones se hará según la legislación vigente⁷⁹³, o simplemente no recoger previsión alguna al respecto⁷⁹⁴; –retribuir las vacaciones en igual cuantía al salario garantizado⁷⁹⁵; –fijar como importe de la remuneración del período vacacional la cuantía resultante de sumar al salario mínimo interprofesional⁷⁹⁶ o al salario garantizado⁷⁹⁷ o al salario sin más⁷⁹⁸ o al salario reglamentario⁷⁹⁹ o al salario vacacional⁸⁰⁰, el complemento

entero de esas vacaciones, por lo menos su remuneración normal o media (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración que se pague en especie, salvo si se trata de prestaciones permanentes de que disfruta el interesado independientemente de las vacaciones pagadas), calculada en la forma que determine en cada país la autoridad competente o el organismo apropiado” (art. 7.1).

⁷⁹² CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 46); Vidiña/2006 (art. 28); CC José Lijo/2001 (art. 28); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 28); CC Jopitos/2001 (art. 28); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 28); CC Punta Cabío/2006 (art. 28); CC Marina Nalda/2000 (art. 28); CC Juan Pérez/2000 (art. 28); CC Pescarosa/2000 (art. 28); CC Parleros/2000 (art. 28); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 28); CC Lustres Pego/2000 (art. 28); CC Arrastre Granada/1992 (art. 19).

⁷⁹³ CC Cerco Asturias/1999 (art. 8).

⁷⁹⁴ CC Cerco Motril/1991 (art. 19); CC Arrastre Águilas/1998 (art. 14); CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 25); CC Arrastre Lugo/1992 (art. 24); CC Bajura de Cerco con Luz Águilas/1998 (art. 14); CC Arrastre Coruña/1992 (art. 25); CC Almadra Cádiz/2008 (cláusula adicional 9.^a), que no obstante, para el supuesto de que la almadra continúe la actividad una vez terminada la temporada de derecho, a partir de ese período no le será de aplicación, en la parte proporcional que le corresponda de vacaciones, el plus de transporte.

⁷⁹⁵ CC Congeladora Marisco/1996 (art. 45); CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 6), que añade que la remuneración de las vacaciones se abonará por mitad con las pagas extraordinarias.

⁷⁹⁶ CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 33).

⁷⁹⁷ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 21), que contempla la posibilidad de prorrear por meses el importe de las vacaciones; CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 30), que para el personal de tierra establece que las vacaciones se retribuirán a razón de salario base más antigüedad; CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 9), que además contempla la percepción de una bolsa de vacaciones para los trabajadores que tengan una antigüedad de un año (art. 19).

⁷⁹⁸ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 14).

⁷⁹⁹ CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 5), a excepción del marinero que percibirá una cantidad equivalente a una mensualidad del salario garantizado del engrasador; además, los trabajadores que lleven un año en la misma empresa percibirán un complemento a las vacaciones anuales de 11851 pesetas que percibirán en el momento de disfrute de las mismas.

⁸⁰⁰ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 23).

de antigüedad; –establecer, a semejanza de lo recogido en algunas de las Ordenanzas del sector⁸⁰¹, que la retribución de las vacaciones será equivalente al salario real en jornada ordinaria y referida al tiempo de mar, sin que pueda ser inferior al salario garantizado más el complemento de antigüedad y puesto de trabajo⁸⁰².

En alguna ocasión, tal como se disponía en las Ordenanzas Laborales correspondientes⁸⁰³, se indica expresamente que el importe de las vacaciones será abonado por la empresa al comenzar su disfrute⁸⁰⁴.

En la acuicultura cuando se regula la tendencia es el salario real, aunque bajo expresiones diversas

En el sector de la acuicultura sólo cinco de los nueve convenios examinados regulan específicamente la cuantía de la retribución del período vacacional, prescribiendo una contraprestación equivalente, según los casos, bien al salario base más el plus *ad personam*⁸⁰⁵, bien

⁸⁰¹ Ordenanza Congeladores/1974 (art.107); Ordenanza Arrastreros/1976 (art.146); Ordenanza Bacaladeros/1976 (art. 121).

⁸⁰² CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 28), en relación al personal embarcado; para el personal de tierra la retribución de las vacaciones será a razón del salario real (art. 49); CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (arts. 19 y 26), según se trate de personal embarcado o de tierra, respectivamente, recogiendo diferentes criterios para cada uno a la hora de cuantificar el salario real. Para el personal embarcado se tendrá en cuenta el salario en los tres últimos meses en activo, sin que la retribución pueda ser inferior a la cantidad resultante de añadir al salario los complementos de antigüedad y puesto de trabajo ni superior al 175% del montante anterior; CC Arrastre Llança/1994 (art. 14), CC Arrastre Blanes/1996 (art. 14), CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art.14) y CC Bajura Murcia/2002 (art. 12), que fijan como retribución de las vacaciones en concreto el salario que le hubiera correspondido como presente a bordo; CC Rederos Huelva/2004 (art. 8), que opta por remunerar el período vacacional a razón de la totalidad de las retribuciones del convenio con excepción del plus de transporte; CC Rederos Ondarroa/2005 (art. 7), según el cual se retribuirán las vacaciones a razón del salario real disfrutado, y, en caso de percepciones variables, se abonarán a razón del salario que hubiera devengado de estar en activo; CC Arrastre Almería/1990 (art. 20), que establece que la retribución de las vacaciones será la media del salario real referido a los tres ajustes anteriores a su inicio, sin que pueda ser menor que el salario base más la antigüedad correspondiente a cada categoría.

⁸⁰³ Ordenanza Congeladores/1974 (art.107); Ordenanza Arrastreros/1976 (art.146); Ordenanza Bacaladeros/1976 (art. 121).

⁸⁰⁴ CC Congeladora Marisco/1996 (art.36).

⁸⁰⁵ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 17); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 16).

al salario real⁸⁰⁶, bien al salario convenio⁸⁰⁷, bien a una mensualidad completa⁸⁰⁸. En los supuestos en que nada se dice sobre el particular, la expresión convencional de conceder al trabajador unos determinados días de vacaciones de carácter retribuido habrá de ser interpretada en el sentido de que cuanto menos esa retribución debe corresponder en su cuantía con la percepción media o normal de un día laborable, aunque la falta de referencia explícita puede plantear no pocas dificultades prácticas.

8.6.3. Momento de disfrute

Pesca: la flexibilidad y las necesidades productivas como principio rector; rotación, utilización de las paradas biológicas o varada del buque, acumulación, como medidas concretas

El aspecto de la regulación de las vacaciones que cuenta con mayor y detenido tratamiento por la negociación colectiva del sector pesquero es, amén del relativo al importe de su retribución, el concerniente a la determinación de su fecha de disfrute y de los criterios y condicionantes que pueden ser tenidos en cuenta en tal operación. Razones ligadas a la propia naturaleza de la actividad son habitualmente esgrimidas como causas justificativas de la fijación de reglas particulares, y en ocasiones limitativas, de esa concreción del período de disfrute de las vacaciones que la norma estatutaria asigna al acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido, en su caso, en el convenio colectivo sobre planificación anual de las vacaciones⁸⁰⁹. En efecto, sin perjuicio del acuerdo armador-tripulante, los convenios del sector pesquero señalan que en el establecimiento del calendario anual de vacaciones, o, en general para el disfrute de las vacaciones (pues a veces se declara expresamente la imposibilidad de establecer un calendario anual de vacaciones⁸¹⁰), se

⁸⁰⁶ CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 9).

⁸⁰⁷ CC Culmarex/2007 (art. 19).

⁸⁰⁸ CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 24).

⁸⁰⁹ Art. 38.2 ET.

⁸¹⁰ Vidiña/2006 (art. 28); CC José Lijo/2001 (art. 28); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 28); CC Jopitos/2001 (art. 28); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 28); CC Punta Cabío/2006 (art. 28); CC Marina Nalda/2000 (art. 28); CC Juan Pérez/2000 (art. 28); CC Pescarosa/2000 (art. 28); CC Parleros/2000 (art. 28); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 28); CC Lustres Pego/2000 (art. 28).

tendrán en cuenta criterios tales como: –el de estipular un sistema rotatorio a lo largo del año, por turnos compuestos por un número similar de tripulantes⁸¹¹; –el de acordar el uso de los meses de parada biológica para el disfrute de las vacaciones anuales⁸¹²; –el de fijar un calendario flexible, de tal forma que la fecha de inicio de cada período de vacaciones coincida con la finalización de la marea⁸¹³; –el de indicar que nunca podrá coincidir el período de disfrute de las vacaciones con la época de mayor actividad de la empresa⁸¹⁴ ni haber más de un cierto número de trabajadores de vacaciones al mismo tiempo⁸¹⁵; –o el de permitir que si a la llegada de una marea el buque dispone de nueva licencia de pesca las vacaciones correspondientes se acumulen para su disfrute al término de esa segunda marea⁸¹⁶.

En algunas ocasiones se utiliza el habitual recurso de otros sectores de actividad de remitir sin más en cuanto a la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones a la norma estatutaria⁸¹⁷ o de reiterar sus previsiones en el sentido de que en cada empresa se fijará el calendario de vacaciones y se dará a conocer al menos con dos

⁸¹¹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 46); CC Congeladora Marisco/1996 (art. 36); Vidiña/2006 (art. 28); CC José Lijo/2001 (art. 28); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 28); CC Jopitos/2001 (art. 28); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 28); CC Punta Cabío/2006 (art. 28); CC Marina Nalda/2000 (art. 28); CC Juan Pérez/2000 (art. 28); CC Pescarosa/2000 (art. 28); CC Parleros/2000 (art. 28); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 28); CC Lustres Pego/2000 (art. 28).

⁸¹² CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 46).

⁸¹³ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 46), que precisa que las vacaciones comenzarán el día programada de llegada del trabajador a su domicilio habitual cuando su residencia sea distinta a la del puerto base; CC Congeladora Marisco/1996 (art. 36), que añade el límite de que se procurará que la fecha de inicio de cada período de vacaciones coincida con la finalización de la campaña siempre que no supere los seis meses; CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 28), respecto al personal embarcado.

⁸¹⁴ CC Cerco Motril/1991 (art. 19) y CC Arrastre Granada/1992 (art. 19), que fijan el período de mayor actividad como el comprendido entre los meses de mayo a diciembre; CC Palangre Motril/1991 (art. 19), que lo establece entre los meses de mayo a octubre.

⁸¹⁵ CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art.9), no más de dos trabajadores salvo acuerdo de las partes; CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 19), que no coincidan en el mismo período un número de tripulantes tal que ponga en dificultades la normal actividad del buque.

⁸¹⁶ CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 33).

⁸¹⁷ CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 14); CC Arrastre Blanes/1996 (art. 14); CC Arrastre Llança/1994 (art. 14); CC Bajura Murcia/2002 (art. 12); CC Bajura Murcia/2002 (art.12).

meses de antelación al comienzo del disfrute⁸¹⁸. Y más excepcionalmente se recogen estipulaciones que conectan la obligación de elaboración del calendario vacacional con la realidad de la actividad del sector, indicando, por ejemplo, que el acuerdo anual de vacaciones se confeccionará por embarcación⁸¹⁹, con la participación de los delegados de personal, la tripulación y la empresa⁸²⁰ y antes de una determinada fecha⁸²¹, o fijando el periodo de preaviso del momento de disfrute de las vacaciones por mareas⁸²².

En dos de los convenios del sector de la pesca la lícita posibilidad de prever el fraccionamiento en el disfrute del período vacacional se acompaña de una relación de fechas en las que aquella división se concreta, lo que termina por convertir la duración máxima de cada una de las fracciones resultantes en una semana⁸²³. Ni el Estatuto de los Trabajadores ni el RD sobre jornadas especiales contienen disposición alguna sobre este extremo y tampoco de la normativa internacional y comunitaria cabe deducir una opción prohibitiva⁸²⁴, por lo que sólo un entendimiento muy estricto –y poco ajusta-

⁸¹⁸ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 21); CC Cerco Asturias/1999 (art. 8).

⁸¹⁹ CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 5); CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 25); CC Arrastre Coruña/1992 (art. 25); CC Arrastre Lugo/1992 (art. 24); CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 19).

⁸²⁰ CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 5).

⁸²¹ CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 25); CC Arrastre Coruña/1992 (art. 25).

⁸²² CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 19), dos mareas.

⁸²³ CC Cerco Motril/1991 (art. 19) y CC Arrastre Granada/1992 (art. 19), que prevén el fraccionamiento de las vacaciones haciéndolas coincidir con las siguientes fechas: 1 semana en Semana Santa, 1 semana en julio en las Fiestas del Carmen, 1 semana en Navidad y 1 semana coincidiendo con la varada del barco.

⁸²⁴ El Convenio n.º 188 de la OIT sobre el trabajo en la pesca no contiene más referencias a las vacaciones que las relativas a la posibilidad de autorizar a las personas de 15 años a efectuar trabajos livianos durante las vacaciones escolares (art. 9.2) y a la necesidad de que entre los datos contenidos en el acuerdo de trabajo del pescador figuren las vacaciones anuales pagadas o la fórmula empleada para calcularlas (Anexo II). Por su parte, el Convenio n.º 146 de la OIT sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), de 1976, que, en principio no resulta aplicable al sector pesquero (aunque los Estados miembros puede ampliar su campo de acción a las personas excluidas de la definición de gente de mar), simplemente indica que “el fraccionamiento de las vacaciones anuales pagadas, o la acumulación de las vacaciones correspondientes a un año con las del año siguiente, podrán ser autorizados en cada país por la autoridad competente o por medio de procedimientos apropiados”, sin mayores limitaciones. El Convenio n.º 132 de la OIT sobre las vacaciones pagadas (revisado), de 1970 sí dispone que en caso de fraccionamiento

do a la realidad de la actividad pesquera— de la finalidad del disfrute del período vacacional podría conducir a la ilicitud de tal tipo de cláusulas.

Acuicultura: previsión de fraccionamiento, equilibrio entre los intereses productivos y los del trabajador

Con similar tendencia, también los convenios del sector de la acuicultura se dedican con cierto detenimiento a regular la forma y momento de disfrute del período vacacional. Son habituales las cláusulas que permiten la división de la duración de las vacaciones en dos períodos⁸²⁵; las que, reiterando y, en ocasiones, precisando, lo previsto en el art. 38 ET establecen que la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores fijarán de común acuerdo, en el primer trimestre del año⁸²⁶ o dentro de los dos meses siguientes a la publicación del calendario oficial del Departamento de Trabajo de la Generalitat⁸²⁷, el calendario de vacaciones, de tal manera que el trabajador conocerá las fechas de disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación⁸²⁸; las que contemplan expresamente que en caso de que exista alguna fiesta durante el período de vacaciones éste de-

de las vacaciones, una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas laborables ininterrumpidas; pero la norma permite previsión diversa en acuerdo que vincule al empleador y a la persona empleada interesada (art. 8.1) y en la definición de su ámbito de aplicación excluye expresamente a la gente de mar (art. 2.1). Por su parte, el art. 21.7 de la Directiva 2003/88/CE, que dispone la aplicación a los trabajadores que ejerzan su actividad a bordo de buques de pesca de las reglas generales sobre vacaciones (que no aluden a la cuestión que comentamos), sólo matiza que los Estados miembros podrán disponer que cuando tales trabajadores ejerzan su actividad a bordo de buques que no estén autorizados a faenar durante un período específico del año civil superior a un es tomen sus vacaciones dentro de dicho período. .

⁸²⁵ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 17); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 16); CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 24); CC Culmarex/2007 (art. 19); CC Dylcan/2005 (art. 15); CC Adsa/2005 (art. 2005).

⁸²⁶ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 17); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 16). El CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 9) también prevé que en el primer trimestre del año se realizará la distribución de los diversos períodos vacacionales, pero no alude a tales efectos al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sino que menciona simplemente que ello se hará vía propuesta de la empresa a los trabajadores.

⁸²⁷ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 16).

⁸²⁸ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 17); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 16); CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 24).

berá incrementarse un día más⁸²⁹, o las que, fijando como día de inicio de las vacaciones el lunes, indican que si éste es festivo comenzarán el siguiente día laborable⁸³⁰; y las que utilizan el criterio rotatorio para determinar la forma de distribución del período vacacional⁸³¹. Las especialidades y necesidades de la actividad productiva también se dejan sentir en la regulación de algunos aspectos del disfrute de las vacaciones, como cuando se señala que en caso de fraccionamiento del período de vacaciones una de las fechas de disfrute la elegirá la empresa y la otra el trabajador, pero con el condicionante de que no coincidan en dicho período al mismo tiempo más de un determinado porcentaje de los trabajadores afectos al puesto de trabajo⁸³², o cuando se excluye el mes de diciembre, por razones comerciales, del período dentro del cual pueden disfrutarse las vacaciones⁸³³.

Una cuestión hasta hace muy poco no muy bien resuelta por la norma estatal y que sin embargo había dado lugar a cierta litigiosidad era la relativa a la eventual interrupción del cómputo del período vacacional en caso de suspensión del contrato por maternidad o incapacidad temporal. Actualmente el art. 38.3 ET establece que si el período de vacacional fijado en el calendario de vacaciones coincide con unos determinados supuestos de incapacidad temporal o con la suspensión del contrato por parto o adopción, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta. A esta previsión estatutaria se añaden en el sector de la acuicultura cláusulas convencionales que con vocación más general señalan que cuando las vacaciones estén programadas o cuando el trabajador se encuentre dis-

⁸²⁹ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 16), pero sola una vez al año. El CC Río Oja/2005 (art. 11) al fijar la duración del período de vacaciones exceptúa el complot los festivos anuales nacionales y locales. .

⁸³⁰ CC Culmarex/2007 (art. 19).

⁸³¹ CC Culmarex/2007 (art. 19); CC Dylcan/2005 (art.15) y CC Adsa/2005 (art. 15), a tenor de los cuales el sistema rotatoria deberá permitir el disfrute de al menos una quincena de vacaciones durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

⁸³² CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 17) y CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 16), que establecen un porcentaje del 70%. El CC Dylcan/2005 (art.15) y el CC Adsa/2005 (art. 15), señalan que no podrán disfrutar simultáneamente de sus vacaciones más de dos trabajadores de cada centro de trabajo, aunque permite que la Comisión Paritaria aumente el número si la plantilla se incrementa y la organización del trabajo lo permite. Y el CC Stolt Sea Fram/2004 (art. 24) señala que las vacaciones podrán ser disfrutadas a petición del trabajador en dos períodos siempre que no quede desatendida ninguna sección del departamento.

⁸³³ CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 24).

frutando éstas y cause baja por accidente o enfermedad grave que requiera hospitalización se suspenderá el disfrute de las mismas, que se reanudará cuando se produzca el alta o cuando se acuerde con la empresa⁸³⁴; o que en caso de internamiento o accidente laboral anterior al disfrute de las vacaciones (y que se prolonga durante las fechas fijadas para éstas, ha de entenderse) este período no computará en la duración de aquéllas, debiendo modificarse el momento de su disfrute⁸³⁵; o que cuando el trabajador se encuentre de baja por incapacidad temporal al comenzar su período de vacaciones, éstas las disfrutará posteriormente dentro del mismo año y cuando las necesidades del trabajo lo permitan⁸³⁶. En este último caso y dada la redacción del precepto estatutario más arriba indicado –que permite el disfrute posterior de las vacaciones aunque haya terminado el año natural al que correspondan–, el requisito del disfrute dentro del año natural sólo será exigible en los casos de incapacidad temporal derivada de circunstancias diversas a las recogidas en el art. 38.3 ET.

⁸³⁴ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 17); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 16).

⁸³⁵ CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 24).

⁸³⁶ CC Culmarex/2007 (art. 19).

9. INTERRUPCIONES Y SUSPENSIONES

9.1. PESCA MARÍTIMA

Una regulación condicionada, nuevamente, por aspectos singulares de la actividad pesquera como el aislamiento o por la antigüedad de muchos de estos convenios...

Al igual que ocurre en relación con otros aspectos, también en este caso, la regulación de esta materia se va a ver condicionada por algunos factores que es conveniente tener presente antes de describir el panorama convencional relativo a estas cuestiones.

El primero de estos condicionantes es el efecto que las situaciones de aislamiento durante las expediciones pueden llegar a tener sobre el inicio, la finalización o incluso el disfrute de algunos de estos derechos por parte del trabajador. Esta situación es especialmente trascendente en los casos de pesca de altura y gran altura en donde los desplazamientos, su coste, y su propio impacto sobre la actividad en el buque son cuestiones de gran interés. El segundo es la relativa antigüedad de muchos de estos convenios que ha hecho que los mismos no hayan podido incorporar las diversas novedades, legislativas, pero también sociales, que han conocido estas instituciones.

...aunque también con una cierta tendencia a la ampliación de su duración...

Comenzando por las interrupciones, la regulación más frecuente es la relativa a permisos o licencias, en donde junto a ocasionales remisiones a la regulación legal⁸³⁷, lo que se detecta con mayor asi-

⁸³⁷ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 31): “Los trabajadores tendrán derecho a las licencias y permisos por las causas dispuestas en la Legislación vigente y a

duidad es una, en ocasiones notable, ampliación de la delimitación o de la duración legalmente prevista, en una normativa, por lo demás, ciertamente diversa. Ejemplos de esta ampliación pueden encontrarse, por ejemplo, en relación con el permiso de matrimonio⁸³⁸, por nacimiento de hijo⁸³⁹ —supuesto al que en ocasiones se equipara expresamente la adopción⁸⁴⁰ o el aborto⁸⁴¹—, enfermedad grave⁸⁴²,

percibir la totalidad de las retribuciones salariales correspondientes según las tablas salariales”. Aunque con algunas especificaciones, también se produce una remisión a la normativa legal en convenios de empresa como, por citar algunos, CC Jopitos/2001 (art.30) y CC Lustres Pego/2000 (art. 30). En esta línea también CC Punta de Cabío/2006 (art. 30).

⁸³⁸ Veintiséis días en el caso del CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 8); Veinte días en CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 47). En general, véase CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 11); CC Arrastre Blanes/1996 (art.11); CC Rederos Huelva/2004 (art. 10); CC Arrastre Llança/1994 (art.11); CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (arts. 10)); CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 15). Igual duración en el CC Arrastre Almería/1990 (art. 21). En cambio se limitan a los quince legales el CC Cerco Asturias/1999 (art. 9); CC Jopitos/2001 (art.30). Diecisiete en el CC Bajura Murcia/2002 (art. 9); en el CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 22): “dos mareas si se trata de buques que realicen mareas de hasta ocho días y una para los buques que realicen mareas superiores. En todo caso, dieciséis días naturales”.

⁸³⁹ “Cinco días, ampliables a diez por razones de distancia en los CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 47) y CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37); 3 días naturales, prorrogables a 2 más si existe enfermedad grave debidamente constatada en el CC Arrastre Almería/1990 (art. 21); tres días laborales en CC Cerco Asturias/1999 (art. 9); tres días laborales, prorrogables a dos días más si existiera enfermedad grave en CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (arts. 10); tres días dentro de la provincia, cinco fuera en el CC Bajura Murcia/2002 (art. 9); tres días dentro de la provincia, diez fuera de la provincia en el CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 11) y en el CC Arrastre Blanes/1996 (art. 11). Véase igualmente CC Arrastre Llança/1994 (art 11). Una regulación singular en CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 8) que se refiere a “alumbramiento esposa” concediendo dos días naturales. Esta misma expresión en CC Rederos Huelva/2004 (art. 10) si bien en este caso se conceden tres días naturales y cinco si el alumbramiento tiene lugar a una distancia superior a 100 Km. Igualmente singular por la petición de un cierto tipo de parentesco en CC Arrastre Cádiz/1992 (art 8): “alumbramiento del cónyuge”.

⁸⁴⁰ CC Bajura Murcia/2002 (art. 9); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 11); CC Arrastre Blanes/1996 (art. 11); CC Arrastre Llança/1994 (art 11).

⁸⁴¹ CC Arrastre Almería/1990 (art. 21); CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (arts. 10); CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 15).

⁸⁴² En ocasiones la empresa se reserva “el derecho de contrastar la gravedad de la misma, a través de los servicios médicos de las mutuas patronales”. En este sentido, CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 47). En un sentido similar el incremento

intervención quirúrgica del cónyuge –o pareja en algunos casos⁸⁴³– o hijos⁸⁴⁴, o fallecimiento de cónyuge –o “conviviente habitual”⁸⁴⁵–, hijos⁸⁴⁶, padres⁸⁴⁷ u otros familiares⁸⁴⁸. En estos ca-

de dos a cinco días naturales por enfermedad de “extrema gravedad” de ciertos pacientes exigirá “certificado médico” en el CC Rederos Huelva/2004 (art. 10).

⁸⁴³ CC Arrastre Almería/1990 (art. 21); CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (arts. 10): “Por enfermedades graves o intervención quirúrgica del cónyuge o pareja que conviva con el tripulante debidamente acreditada, hijos o padres: 3 días”.

⁸⁴⁴ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 47): “Cinco días, ampliables a diez por razones de distancia, por alumbramiento de la esposa, intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge e hijos, o fallecimiento de hermanos, abuelos o padres políticos”. Esta misma regulación en el CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37). En el caso del CC Arrastre Almería/1990 (art. 21): “Enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o pareja, hijos o padres: 3 días naturales”. Por su singularidad y amplitud creemos de interés incluir aquí como ejemplo de esta perspectiva amplia la regulación del CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 8): “En caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica, fallecimiento de padres, hijos, hermanos y/o cónyuge: 4 días naturales. Si pasado ese tiempo, el trabajador no puede ocupar su puesto de trabajo por encontrarse el barco en alta mar, la empresa quedará obligada a abonar al trabajador el salario garantizado hasta tanto éste pueda reincorporarse a su puesto de trabajo. Asimismo, quedará la empresa obligada a pagar el salario garantizado en lo que, pasado la licencia, la enfermedad continuase en fase muy grave o terminal. Si el hecho causante a que se refiere este apartado se diera estando el tripulante en alta mar o fuera de su puerto base, y fuera factible su regreso al puerto de Cádiz, en líneas de viajeros regulares, los gastos del viaje correrán a cargo de la empresa”.

⁸⁴⁵ CC Bajura Murcia/2002 (art. 9): “Fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o conviviente habitual: 3 días dentro de la provincia. 6 días fuera de la provincia”; “persona con la que habitualmente se convive” en el CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 11); CC Arrastre Llança/1994 (art. 11): “Defunció o malaltia greu del cónjuge o convivent habitual, pares, fills o germans del tripulant embarcat: de 5 a 12 dies”; CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (arts. 10), cuatro días; CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 15): “por fallecimiento del cónyuge, o de la mujer que acredite su convivencia: cuatro días”.

⁸⁴⁶ Cuatro días naturales en el CC Arrastre Almería/1990 (art. 21); Tres días laborales en CC Cerco Asturias/1999 (art. 9).

⁸⁴⁷ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 47): “Diez días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres, ampliables a quince días por razones de distancia”. Esta misma duración en CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37). Tres días laborales en CC Cerco Asturias/1999 (art. 9) por “fallecimiento de padres, cónyuges, hijos y hermanos del trabajador”.

⁸⁴⁸ Cinco días ampliables a diez en el CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 47) y en el CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37). En el caso del CC Arrastre Almería/1990 (art. 21) 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos y hermanos: 3 días naturales y un día en caso de fallecimiento de abuelos y familiares políticos. Tres días laborales en CC Cerco Asturias/1999 (art. 9) por “fallecimiento de padres, cónyuges, hijos y hermanos del

sos, las normas convencionales nacionales reconocen expresamente el derecho del trabajador al salario garantizado⁸⁴⁹ –mientras que en otros sectoriales provinciales se remiten al salario real⁸⁵⁰, en algunos locales se fijan reglas especiales para determinados supuestos⁸⁵¹ y en bastantes de empresa se remiten para algunas licencias al Salario Mínimo Interprofesional⁸⁵²– señalándose también que los gastos de desplazamiento serán por cuenta del interesado⁸⁵³, del mismo modo que también en ocasiones se amplía la lista a supuestos como el matrimonio de hijos⁸⁵⁴, asuntos personales⁸⁵⁵ o

trabajador”. “De uno a siete días” en los casos de “defunción o enfermedad grave de padres, hijos o hermanos políticos” en el CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 11). CC Arrastre Blanes/1996 (art. 11) “Fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos o hermanos políticos, de dos a cuatro días, si bien a continuación se añade (sic) “Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o conviviente habitual, padres, hijos o hermanos del tripulante embarcado, de cinco a doce días”; CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (arts. 10): Fallecimiento de padres, padres políticos y hermanos: 3 días., fallecimiento de abuelos y familiares políticos: 1 día”.

⁸⁴⁹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 48); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 38). Puede ser de interés el art. 17 B 1 del CC Arrastre Blanes/1996.

⁸⁵⁰ Por ejemplo, CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 22): “Las cantidades a abonar los días de licencia retribuida serán a razón del salario real de acuerdo con la marea de cada buque”.

⁸⁵¹ CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (arts. 10): “La licencia referida a los apartados A) al J), serán retribuidas con el salario del anexo, incrementado en un 47 por ciento más antigüedad, en los que no estén cubiertos por las partes recibidas en el mes que se produzcan.”.

⁸⁵² Prácticamente por todos CC Jopitos/2001 (art.31) o); CC Lustres Pego/2000 (art. 31) “Durante el tiempo de duración de las licencias a las que se refieren los puntos 1 y 2 del artículo anterior, el trabajador tendrá derecho a ser remunerado a razón del salario mínimo interprofesional”. En un sentido similar CC Punta de Cabío (art. 31).

⁸⁵³ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 48); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 38). Entre los convenios de empresa y por citar algunos de todos aquellos con idéntica regulación, véanse CC Jopitos/2001 (art.31) y CC Lustres Pego/2000 (art. 31).

⁸⁵⁴ CC Arrastre Almería/1990 (art. 21) –un día–. En el CC Cerco Asturias/1999 (art. 9) “Un día natural por matrimonio de hijo, padre, madre o hermano/a”; un día dentro de la provincia y tres fuera en CC Bajura Murcia/2002 (art. 9); la misma regulación en el caso del CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 11) y en el CC Arrastre Blanes/1996 (art. 11); un día natural en el CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 8).

⁸⁵⁵ CC Arrastre Almería/1990 (art. 21) dos días naturales, para casos “debidamente justificados”.

se amplia la duración de los permisos si el trabajador tuviera que desplazarse a otra provincia o por genéricos motivos de “distancia”⁸⁵⁶.

Y este mismo amplio reconocimiento se aprecia, por ejemplo, cuando se reconoce la “duración máxima” para las licencias por cumplimiento de deberes públicos, o para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, de carácter oficial u homologados⁸⁵⁷ –por ejemplo, para realizar exámenes de títulos náuticos⁸⁵⁸–, si bien es llamativo comprobar como para estos casos, y al menos en los convenios sectoriales estatales, no se reconoce expresamente el salario garantizado, que aparece sustituido en el primero por “la retribución económica que, para cada caso, fijen las disposiciones legales que resulten de aplicación”⁸⁵⁹, del mismo modo que el reconocimiento del segundo queda “subordinado” –volvemos a repetir en los convenios sectoriales estatales– al interés de la empresa⁸⁶⁰. En cambio, sí son retribuidas –salvo excepciones de dudosa legalidad⁸⁶¹– las licencias para exámenes o para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional⁸⁶², si bien para disfrutarlas es necesario haber sido oficialmente admitido a efectuarlos y justificar la asistencia⁸⁶³.

⁸⁵⁶ Por poner sólo cuatro ejemplos más a los mencionados con anterioridad, en dos días en el caso CC Arrastre Almería/1990 (art. 21) y CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 15); el CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 8) de acuerdo con el cual: “los apartados B), C), D) y G) se aumentará en dos días naturales más, cuando el hecho causante se produzca fuera de la localidad de residencia habitual del trabajador.” La genérica expresión por “motivos de distancia” en CC Arrastre Coruña/1992 (art. 26) cuya regulación, por cierto, ambas partes se comprometían a modificar “en el próximo convenio” –DA Cuarta–. Especialmente extensas son estas ampliaciones en el caso del CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 26).

⁸⁵⁷ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 47); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37).

⁸⁵⁸ CC Arrastre Almería/1990 (art. 21).

⁸⁵⁹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 47 y 48); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37 y 38).

⁸⁶⁰ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 47); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37).

⁸⁶¹ Véase el CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 8) que considera no retribuíbles las licencias para “exámenes” y aquellas necesarias para el cumplimiento de deberes públicos.

⁸⁶² CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 47); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37).

⁸⁶³ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 47); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37).

Finalmente, quizás convenga destacar como también estos convenios nacionales señalan que “caso de concurrir dos o más circunstancias que den derecho a licencia, el trabajador tendrá que optar sólo por una de ellas, sin que proceda la acumulación de las mismas”⁸⁶⁴. Del mismo que en otros convenios se aclara que “si las circunstancias que dan derecho al disfrute de las licencias acacie- ran estando el buque en navegación o en faenas de pesca, no se computará el tiempo de desplazamiento hasta su residencia”⁸⁶⁵.

...y un supuesto ciertamente especial como es el de expectativa de buque...

Un supuesto especial es el de expectativa de embarque. Se encuentran en esta situación el personal mientras permanezca en tierra, por causa no imputable al trabajador y en situación de disponible a órdenes de la empresa hasta el momento en que se produzca el embarque⁸⁶⁶; unas situaciones que algún convenio concreta en los periodos que transcurran entre la finalización de las vacaciones o licencias retribuidas y el embarque⁸⁶⁷. La cercanía de este supuesto con el contemplado en el art. 30 ET es evidente. De ahí que en estos supuestos se suele reconocer el derecho a percibir el salario garantizado mensual⁸⁶⁸ o diario, al que se suma en algún caso el complemento de antigüedad⁸⁶⁹.

La regulación de las interrupciones contrasta con la más escasa y fragmentada relativa a las suspensiones...

Por otra parte, y en relación con las causas de suspensión, su regulación es bastante más escasa⁸⁷⁰ y, cuando existe, resulta claramente fragmentada.

⁸⁶⁴ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 47); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37).

⁸⁶⁵ CC Arrastre Almería/1990 (art. 21).

⁸⁶⁶ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 34).

⁸⁶⁷ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 23).

⁸⁶⁸ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 34); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 48).

⁸⁶⁹ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 23).

⁸⁷⁰ Por poner sólo algunos ejemplos de convenios que no regulan esta cuestión, CC provincial de pesca de cerco del Principado de Asturias/1999; CC Arrastre Lugo/1992 (art. 25) –salvo el atípico supuesto de asuntos propios–; CC Bajura Murcia/2002.

Así, por ejemplo, en relación con la excedencia es relativamente frecuente –sobre todo en los convenios sectoriales nacionales– su simple remisión a la regulación legal⁸⁷¹, tras recordar su posible carácter voluntario o forzoso⁸⁷². En otros convenios, la regulación reitera básicamente de la normativa legal –en aquel momento vigente⁸⁷³ pudiendo no estarlo en la actualidad, sobre todo tras los últimos cambios legales acaecidos–, con algunos añadidos como por ejemplo, la necesidad de que el trabajador sea fijo para solicitar la excedencia voluntaria⁸⁷⁴ –cláusula esta en la actualidad de más que dudosa legalidad–, el hecho de que para disfrutar de una segunda o ulterior excedencia voluntaria sea necesario que el trabajador haya prestado sus servicios en la empresa por un período de tiempo triple al que estuvo excedente la vez anterior⁸⁷⁵, la posibilidad de que el excedente voluntario pueda optar u ocupar otra categoría inferior, siempre que fuera idóneo para desempeñarla, con el salario que corresponda a ésta, en espera de que se produzca una vacante de su categoría⁸⁷⁶, la necesidad de formular la solicitud por escrito⁸⁷⁷, o la reserva de puesto de trabajo en la excedencia voluntaria⁸⁷⁸. Sólo en alguna ocasión aparecen nuevas formas de excedencia como la “especial” que sería la producida “por enfermedad una vez transcurrido el período de IT, y en caso de subrogación parcial de la flota”⁸⁷⁹.

⁸⁷¹ Por poner un ejemplo de un convenio franja CC Rederos Huelva/2004 (art. 10). En este mismo sentido y por los convenios de empresa, véanse CC Jopitos/2001 (art. 32); CC Juan Pérez/2000 (art. 32); CC Lustres Pego/2000 (art. 32). Ciertamente anacrónica es la referencia del CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (arts. 11): “se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de Pesca de Arrastre de 31 de julio de 1976 y demás disposiciones legales vigentes”.

⁸⁷² CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 49): “La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. A los efectos de determinar su concepto, condiciones de disfrute y demás normas de aplicación, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores”; CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 39); CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 16); CC Punta de Cabío (art. 32).

⁸⁷³ Véase, por ejemplo, en relación con las excedencias, el CC Arrastre Almería/1990 (art. 22) y la duración mínima prevista para la excedencia voluntaria. En una situación similar CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 33) o CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 16).

⁸⁷⁴ CC Arrastre Almería/1990 (art. 22).

⁸⁷⁵ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 33).

⁸⁷⁶ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 33).

⁸⁷⁷ CC Arrastre Almería/1990 (art. 22).

⁸⁷⁸ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 16).

⁸⁷⁹ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 33). Igualmente regula supuestos “especiales” de excedencia el CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 16) con una muy detenida regulación, ciertamente llamativa.

Escasa atención especialmente llamativa en excedencias ligadas a la conciliación...

En cualquier caso, llama la atención la escasa atención prestada a la excedencias por cuidado de hijos o familiares que quizás responda, como ya avisamos, a la antigüedad de muchos de estos convenios, aunque también haya podido influir la escasa presencia femenina en este sector y la tradicional distribución de las cargas familiares en el momento en que estos acuerdos se redactaron.

...con alguna regulación propia de la pesca con la posibilidad de embarcar en otros buques o de la consideración de las licencias por asuntos propios...

Por otra parte, sólo en algunos casos se regula la posibilidad, cuando exista “autorización de la autoridad laboral competente para la suspensión de las relaciones laborales”, de embarcar en otros buques tanto de su empresa como de otras diferentes, manteniendo los derechos que la legislación laboral reconoce a los trabajadores que se hallen en situación de suspensión de la relación laboral. En el caso de que optaran por embarcar en buques de otras empresas deberán, con carácter previo, comunicar por escrito al armador su decisión. En estos casos, cuando su buque reanude la actividad el trabajador tendrá la obligación de presentarse a la salida, debiendo el armador comunicar ésta con la suficiente antelación. Si el trabajador se encontrara embarcado en otro buque que no fuera de su empresa se desenrolará en la primera entrada en el puerto... poniéndose a disposición de su empresa, y si ésta le da trabajo hasta su incorporación se le aplicará lo establecido para la expectativa de embarque”⁸⁸⁰.

Finalmente, resulta llamativo como en los convenios sectoriales estatales las “licencias” por asuntos propios se traten como tales y no como suspensiones⁸⁸¹, a pesar de que en tales casos, por su prolongada duración –no podrán exceder de cuatro meses⁸⁸²– nos encontremos ante una figura distinta a la licencia retribuida en la medida en la que

⁸⁸⁰ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 24).

⁸⁸¹ De forma más correcta, calificándola como tal, aunque se regule en el artículo dedicado a permisos, CC Arrastre Lugo/1992 (art. 25).

⁸⁸² CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 47); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37); CC Arrastre Lugo/1992 (art. 25).

no sólo no existe retribución garantizada⁸⁸³, sino que además, queda en estos casos condicionada al interés de la empresa⁸⁸⁴.

Y todo ello claro está sin olvidar la especial atención que en algunos convenios se presta a la fijación de los periodos de inactividad de los trabajadores fijos discontinuos en relación con el cese o el principio de la campaña⁸⁸⁵ o a la denominada parada biológica⁸⁸⁶.

9.2. ACUICULTURA

Una regulación, nuevamente, sin mayores peculiaridades...

Tampoco mayores peculiaridades presenta la regulación de los permisos en los convenios de acuicultura.

En principio, los convenios autonómico andaluz y estatal siguen observando en este punto una regulación simétrica, centrada, por un lado, en el reconocimiento de ciertas mejoras en los casos de permisos retribuidos⁸⁸⁷ a las que se une, como principal singularidad, la expresa regulación de permisos no retribuidos “en caso debidamente

⁸⁸³ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 47); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37); CC Arrastre Lugo/1992 (art. 25).

⁸⁸⁴ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 47). Con una redacción más críptica, CC Arrastre Lugo/1992 (art. 25): “con facultad de la empresa en base a los motivos del trabajador.”. Este condicionamiento puede apreciarse igualmente en CC Jopitos/2001 (art.30.5) “Licencias no retribuidas por asuntos propios. La concesión de estas licencias estará subordinada a los intereses de la empresa”.

⁸⁸⁵ Art. 8 del CC Bajura de Cerco con Luz Águilas /1998 y art. 8 CC Arrastre Águilas/1998: “El cese de cada campaña deberá contar inexcusablemente con la conformidad por escrito de los representantes legales de los trabajadores en cada embarcación o, si no existiesen, del conjunto de la plantilla. La comunicación del cese de campaña deberá establecer necesariamente la fecha de reinicio de ésta. La duración de los periodos de inactividad, con carácter general, será determinada por la Comisión paritaria del Convenio. Para 1998 se fija desde el 15 de septiembre al 15 de noviembre. Los ceses que no tengan carácter general y afecten sólo a una determinada embarcación por causa de fuerza mayor, se acordarán con la representación legal de los trabajadores en el barco o, si no existiesen, con la conformidad por escrito de la mayoría de los trabajadores de la plantilla”.

⁸⁸⁶ CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 27). “La parada biológica se realizará entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo, y su duración será entre sesenta y noventa días. Las empresas armadoras, de común acuerdo, determinarán el comienzo y la duración de la misma”.

⁸⁸⁷ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 38); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 36).

justificado por el interesado, previa notificación con tiempo suficiente a sus jefes respectivos”⁸⁸⁸. Además se regulan ciertas prerrogativas a los trabajadores que ostenten cargos públicos –además de los sindicales–, centradas en el derecho al percibo de sus salarios “en todos los casos de ausencias justificadas por tal motivo”⁸⁸⁹. En cambio, llama poderosamente la atención que en ninguno de estos dos convenios se haya regulado la suspensión o las excedencias.

Del mismo modo que tampoco regula estas suspensiones y excedencias el convenio sectorial catalán, que se limita en este aspecto a regular nuevamente los permisos y licencias retribuidos⁸⁹⁰, con ampliaciones cada vez más frecuentes como la de extender las licencias de matrimonio a las parejas de hecho o estables “el día en que realmente (sic) realizan su inscripción en el registro municipal”, del mismo modo que también se regula, con el límite de cinco días, permisos sin retribución.

Y tampoco mayores peculiaridades se detectan en el caso de los convenios de empresa, en donde, todo lo más cabe apreciar –aunque no siempre⁸⁹¹– una cierta mejora de los mínimos establecidos en el marco legal en relación con los permisos⁸⁹². Además, en alguna ocasión se regulan las excedencias “no remuneradas” teóricamente “ampliando” la regulación legal, aunque en la práctica, se establecen condiciones para su disfrute que suscitan serias dudas sobre su legalidad⁸⁹³. En cambio en otras la regulación es básicamente un resu-

⁸⁸⁸ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 39); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 37).

⁸⁸⁹ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 40); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 38).

⁸⁹⁰ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 18).

⁸⁹¹ Reiterando por ejemplo las normas legales véase, por ejemplo, el CC Promotora Industrial Sadense (art. 14).

⁸⁹² Como ejemplo, CC Río Oja (art. 15); CC Culmarex/2007 (art. 20); CC Stolt Sea Farm/2004 (art.32) –“un día por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad... todas las licencias por causa de matrimonio, enfermedad grave o fallecimiento recogidas en este artículo, serán aplicables en la misma medida a las parejas de hecho que así lo justifiquen mediante copia de inscripción en el registro correspondiente”.

⁸⁹³ CC Adsa/2005 (art. 32): Excedencias no remuneradas. Se acuerda ampliar las causas de excedencia recogidas en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores en los siguientes casos y con los siguientes plazos: a) El trabajador que, teniendo una antigüedad en la empresa superior a 2 años, podrá solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no superior a 5 años. La solicitud de reingreso se presentará por escrito a la empresa con al menos 30 días de antelación al vencimiento de la exce-

men de la norma legal⁸⁹⁴, mientras que en alguna otra, sí se amplían los supuestos de excedencia forzosa para supuestos como la preparación de oposiciones o el cambio de profesión⁸⁹⁵.

dencia y ésta dispondrá de un plazo no superior a 90 días para formalizar la reincorporación del trabajador. Si esto se produjera por segunda vez se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. b) Excepcionalmente, para el cuidado de familiares enfermos (padres, cónyuge o hijos) cuya situación deberá acreditarse fehacientemente por un facultativo, se podrá solicitar una excedencia con un plazo no superior a 90 días. El trabajador deberá comunicar por escrito, acreditando las causas, su deseo de acogerse a la excedencia con un preaviso de 7 días. Su reincorporación será inmediata, previo aviso por escrito con una antelación de 7 días, tras el cese de la causa que motivó la excedencia. A esta excedencia se tendrá derecho una sola vez en el transcurso de la relación laboral entre el trabajador” En términos muy similares CC Dylcan/2005 (art. 32).

⁸⁹⁴ CC Culmarex/2007 (art. 21).

⁸⁹⁵ CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 9) “Las partes acuerdan ampliar las causas de excedencia forzosa recogidas en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores en los siguientes casos y plazos: Para preparación de oposiciones. Por cambio de profesión. Cuidado familiares enfermos. Tendrán derecho a la utilización de estas excedencias los trabajadores con un mínimo de antigüedad de cuatro años en la empresa y con categoría profesional que no sea de libre designación por la empresa, con la excepción de los vigilantes, que se incluyen en las categorías con derecho. A estas excedencias se tendrá derecho una sola vez en el transcurso de su relación laboral y por un período máximo de un año.”.

10. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

10.1. SEGURIDAD MARÍTIMA Y NORMA HETERÓNOMA

Las condiciones específicas y particularmente difíciles del trabajo a bordo de buques de pesca han justificado una particular atención por parte de la normativa heterónoma, no sólo a nivel interno sino también, y muy destacadamente, en el ámbito internacional⁸⁹⁶ y

⁸⁹⁶ Aunque la normativa internacional ha diferenciado en muchas ocasiones entre la actividad pesquera y el resto de las actividades marítimas, señaladamente la marina mercante, dedicando mayor atención a esta última, en materia preventiva la diferenciación ha ido poco o poco superándose; el Convenio n.º 188, sobre el trabajo en la pesca, de 2007, pendiente de ratificación, representa ese marco general que el sector necesitaba y que, evidentemente, también incide en temas de seguridad y salud laboral (Parte V y VI). Otros instrumentos normativas en la materia son: Recomendación n.º 199, sobre el trabajo en la pesca, de 2007; Convenio n.º 112 de la OIT, sobre edad mínima (pescadores), de 1959, ratificado por España el 07/08/1961 y denunciado el 16/05/1977 en virtud de la ratificación del Convenio n.º 138 de la OIT, sobre la edad mínima, de 1973; Convenio n.º 113 de la OIT, sobre examen médico de los pescadores, de 1959, ratificado por España el 07/08/1961; Convenio n.º 126, de la OIT, sobre alojamiento de la tripulación (pescadores), de 1966, ratificado por España el 08/11/1968; Convenio n.º 134 de la OIT, sobre la prevención de accidentes (gente de mar), de 1970, ratificado por España el 30/11/1971, cuyo art. 1.2 señala que “En caso de que surgieran dudas sobre si alguna categoría de personas debe o no considerarse como gente de mar a los efectos del presente Convenio, la cuestión se resolverá por la autoridad competente de cada país, previa consulta a las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas”; Convenio n.º 163 de la OIT, sobre el bienestar de la gente de mar, de 1987, ratificado por España el 03/10/1989; Convenio n.º 164 de la OIT, sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), de 1987, ratificado por España el 03/07/1990. El art. 1.3 y el art. 1.2 de estos dos últimos Convenios, respectivamente, disponen que “en la medida en que ello sea factible, previa consulta con las organizaciones representativas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, la autoridad competente deberá aplicar las disposiciones del presente Convenio a la pesca marítima comercial”.

comunitario⁸⁹⁷. De hecho, y por lo que a este último concierne, buena parte de las disposiciones estatales sobre seguridad y salud del sector pesquero traen su causa en la obligación de transposición al derecho interno de Directivas comunitarias; tanto el RD 1032/1999, de 18 de junio⁸⁹⁸, como el RD 258/1999, de 12 de febrero⁸⁹⁹ y el RD 1216/1997, de 18 de julio⁹⁰⁰ incorporan el derecho español previas directrices de armonización del ordenamiento comunitario⁹⁰¹. Si a ello unimos que por lo general estas disposiciones recogen obligaciones y previsiones que se adicionan a las ya establecidas por la normativa genérica en materia de prevención de riesgos laborales, la conclusión no es sino la de un rico marco de regulación heterónoma donde los espacios para el despliegue de la norma convencional, de por sí ya estrechos o marcados en esta materia, quedan fuertemente limitados. Con todo, la función de adaptación de reglas genéricas a un ámbito concreto y de mejora de lo fijado por la disposición estatal predicable de la negociación colectiva queda incólume, amén de disfrutar, como vienen manifestando y reclamando su puesta en práctica los diversos Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva, de amplias posibilidades en cuestiones como la formación especializada en atención a los riesgos existentes en la actividad y en cada puesto de trabajo, los exámenes de salud específicos en función de los factores de riesgo no eliminados o los derechos de

⁸⁹⁷ Directiva 97/70/CE, de 11 de diciembre, por la que se establece un régimen armonizado de seguridad para los buques de pesca de eslora igual o superior a 24 metros; Directiva 92/29/CEE, de 31 de marzo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para promover una mejor asistencia médica a bordo de los buques; Directiva 93/103/CE, de 23 de noviembre, por la que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca (decimotercera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

⁸⁹⁸ Determina las normas de seguridad a cumplir por los buques pesqueros de eslora igual o superior a 24 metros (BOE de 1 de julio).

⁸⁹⁹ Establece las condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar (BOE de 24 de febrero). Orden PRE/930/2002, de 23 de abril, que modifica el contenido de los botiquines que deben llevar a bordo los buques según lo establecido por el RD 258/1999, de 12 de febrero de 1999 (BOE de 30 de abril).

⁹⁰⁰ Establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de buques de pesca (BOE de 7 de agosto).

⁹⁰¹ El RD 1032/1999, de 18 de junio transpone la Directiva 97/70/CE; el RD 258/1999, de 12 de febrero la Directiva 92/29/CEE; y el RD 1216/1997, de 18 de julio la Directiva 93/103/CE.

representación y participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laborales.

10.2. LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD A BORDO

Una general y ya habitual remisión a lo dispuesto en la legislación aplicable, enriquecida en el sector de la pesca con la mención de la normativa internacional

En casi todos los sectores de actividad el tratamiento convencional de las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo se inicia con una declaración genérica acerca de la importancia del tema y de la voluntad de las partes de cumplir las disposiciones de aplicación en la materia; disposiciones y legislación nacional a las que se remiten en términos globales en lo que a identificación de las obligaciones y deberes respecta. El sector de la pesca no es una excepción y son muchos los convenios que condensan el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en un general envío a lo previsto en la LPRL y demás normativa de desarrollo⁹⁰². Si acaso, las únicas singularidades radican en una cierta preferencia por la más tradicional expresión de seguridad e higiene⁹⁰³, en la ya superada vertien-

⁹⁰² CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 70); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 78); CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 39); CC Cerco Motril/1991 (art. 23); CC Palangre Motril/1991 (art. 23); CC arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 27); CC Bajura Murcia/2002 (art. 15); CC Arrastre Blanes /1996 (art. 27); CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 43); CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 57); CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 29); CC Arrastre Coruña/1992 (art. 29); CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 4); CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 4); CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 4); Vidiña/2006 (art. 43); CC José Lijo/2001 (art. 43); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 43); CC Jopitos/2001 (art. 43); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 43); CC Punta Cabío/2006 (art. 43); CC Marina Nalda/2000 (art. 43); CC Juan Pérez/2000 (art. 43); CC Pescarosa/2000 (art. 43); CC Parleros/2000 (art. 43); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 43); CC Lustres Pego/2000 (art. 43).

⁹⁰³ CC Congeladora de Marisco/1996 (Capítulo X y art. 70); CC Cerco Motril/1991 (art. 23); CC Palangre Motril/1991 (art. 23); CC Bajura Murcia/2002 (art. 15); CC Arrastre Blanes /1996 (art. 27); CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 42); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 28); CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 28); CC Arrastre Coruña/1992 (art. 28); CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 4); CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 4).

te higienista de la protección, frente a la más actual de seguridad y salud en el trabajo, y en una inclusión expresa de la norma internacional entre esas previsiones de general aplicación a las que se remiten los convenios colectivos⁹⁰⁴.

Similar es la situación en el sector de la acuicultura, donde no escasean las genéricas declaraciones de efectivo cumplimiento de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales⁹⁰⁵ o de remisión a lo dispuesto en la normativa al efecto de forma global⁹⁰⁶ o en relación a materias concretas⁹⁰⁷.

Ropa de trabajo, ropa de cama y manutención, y limpieza de instalaciones, la trilogía reina en la protección dispensada por la negociación colectiva del sector pesquero

Pese algunos intentos loables de los convenios estatales y alguno autonómico del sector de la pesca por desarrollar y colmar las posibilidades reguladoras de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales con previsiones acerca de obligaciones expresas de armadores y tripulantes sobre el particular⁹⁰⁸, de cumplimiento periódico de ejercicios e instrucción a la tripulación sobre seguridad interior del buque, prevención de incendios y supervivencia en la mar⁹⁰⁹, de fomento de la asistencia de los jefes de departamento y del resto de la tripulación a cursos de seguridad marítima y formación sanitaria⁹¹⁰, o de celebración de reuniones con los delegados de prevención al objeto de adoptar las medidas necesarias

⁹⁰⁴ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 69); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 78); Vidiña/2006 (art. 42); CC José Lijo/2001 (art. 42); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 42); CC Jopitos/2001 (art. 42); CC Martínez Pardavilla/2001 (art. 42); CC Punta Cabío/2006 (art. 42); CC Marina Nalda/2000 (art. 42); CC Juan Pérez/2000 (art. 42); CC Pescarosa/2000 (art. 42); CC Parleros/2000 (art. 42); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 42); CC Lustres Pego/2000 (art. 42).

⁹⁰⁵ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 30); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 28); CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 30).

⁹⁰⁶ CC Río Oja/2005 (art. 17).

⁹⁰⁷ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 30); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 28); CC Dylcan/2005 (art. 29); CC Adsa/2005 (art. 29).

⁹⁰⁸ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 78).

⁹⁰⁹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 79).

⁹¹⁰ CC Congeladora Banco sahariano/1997 (art. 80), que especifica que la asistencia a dichos cursos se efectuará, preferentemente, durante los períodos de parada prolongada en puerto del buque, de paradas biológicas y de expectativa de embarque.

para mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral sobre la base de las situaciones de peligro detectadas⁹¹¹, la realidad de la negociación colectiva del sector es la de un muy escaso tratamiento de la materia más allá de la comentada remisión a lo dispuesto por la normativa general, y donde el grueso de las previsiones se centran en aspectos como la ropa de trabajo, la ropa de cama, el servicio de limpieza de instalaciones y la manutención que sólo en sentido muy laxo y bajo una perspectiva integral e integradora pueden considerarse como relativos a la seguridad y salud en el trabajo. En efecto, en sentido técnico la obligación de la empresa de facilitar al trabajador una determina prenda de trabajo sólo será una medida de seguridad en tanto en cuanto con ella lo que se pretenda sea protegerle frente a un riesgo en el trabajo no eliminado, y similares consideraciones cabría hacer sobre la correcta y suficiente alimentación del tripulante o la limpieza de las instalaciones; medidas de higiene y salud que sólo de forma mediata refieren a la prevención de riesgos laborales.

Con estas salvedades y precisiones, de las que la propia negociación colectiva es consciente a veces⁹¹², cabe indicar que casi todos los convenios colectivos del sector de la pesca⁹¹³ dedican algún artículo o apartado a la regulación de todas o alguna de las cuestiones relativas a ropa de trabajo, ropa de cama, manutención y servicio de limpieza. Entre las razones de esta inclinación por el establecimiento de estipulaciones sobre tales materias cabría apuntar que son precisamente estos aspectos los que, junto con los concernientes a asistencia médica y botiquín a bordo, conforman el grueso de las previsiones que las Ordenanzas Laborales del sector contenían bajo el título de Seguridad e Higiene⁹¹⁴. Respecto a la ropa de trabajo, lo habitual es prever la entrega al tripulante de una determinada relación

⁹¹¹ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 40).

⁹¹² Ubicando, por ejemplo, en capítulos distintos los artículos relativos a la ropa de trabajo y de cama y los correspondientes a las medidas de seguridad y salud en el trabajo (Cfr. CC Arrastre Cantabria/2004, arts. 23 y 24, por un lado y Cap. VI, arts. 39 y 40, por otro).

⁹¹³ La excepción vendría representada por la mayoría de los convenios colectivos de empresa y el CC Rederos Huelva/2004, el CC Arrastre Almería/1990, el CC Cerco y Jareta Barbate/1993, el CC Bajura de Cerco con Luz Águilas/1998 y el CC Arrastre Águilas/1998. .

⁹¹⁴ Ordenanza Arrastreros/1976 (Capítulo XV, arts 169-174); Ordenanza Bacaladeros/1976 (Capítulo XV, arts. 144-149); Ordenanza Congeladores/1974 (Capítulo XV, arts.130-143), que incorpora además diversas prescripciones en cuestiones de instalaciones frigoríficas. Permanencia del personal en cámaras de congelación y apa-

de prendas, variable según el puesto de trabajo ocupado (cubierta, bodega, máquinas, cocina), y de las que aquél debe hacerse responsable y entregar en caso de rotura o desperfecto so pena de sufrir el descuento de su importe⁹¹⁵. No obstante, en muchas ocasiones se sustituye la entrega material de la vestimenta por el abono de una determinada cantidad en metálico que el trabajador debe destinar a su adquisición⁹¹⁶. Una previsión muy similar es la que se recoge

ratos protectores respiratorios; Reglamentación Cerco/1963 (Capítulo XVIII, arts. 255-258); Reglamentación Arrastre/1961 (Capítulo XVIII, arts. 216-219).

⁹¹⁵ CC Congeladora Marisco/1996 (art. 73) y CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 83), personal de cubierta: calcetines de lana, botas de agua homologadas, mandiletas impermeables, pantalones impermeables, chaquetón impermeable con capucha, guantes de maniobra, guantes de elaboración de pescado; personal de bodega frigorífica: calcetines de lana, guantes de lana, botas contra el frío homologadas, traje de frío, pasamontañas, jersey de lana, camisa lana manga larga, faja de cintura; personal de máquinas: fundas o buzos, botas de seguridad homologadas, equipo ropa de frío, protectores auditivos, guantes de máquinas; personal de cocina-fonda: botas de agua media caña, calcetines, delantal de tela, delantal de plástico. CC Bajura Murcia/2002 (art. 16), en cada barco se entregará un traje de agua completo a cada trabajador a cargo del Monte Mayor; CC Arrastre Blanes/1996 (art. 24), traje de agua completo a cargo del Monte Mayor, para los trabajadores con una antigüedad superior a un año; CC Cerco Motril/1991 (art. 20), traje de agua y botas de agua; CC Palangre Motril/1991 (art. 20)), traje de agua y botas de agua; CC Arrastre Granada/1992 (art. 28), traje de agua y botas de agua; CC Rederos Ondarroa/2005 (art. 10), ropa de agua necesaria para el desarrollo del trabajo y dos buzos; CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 27), ropa de agua completa, dos camisas y dos bombachos o dos buzos, para el personal de tierra; CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 24), traje de agua completo a cargo de la empresa para los tripulante con antigüedad superior al año; CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 50), ropa de agua completa, dos camisas y dos bombachos o dos buzos para el personal de tierra; CC Almadraza Cádiz/2008 (art. 20), pantalón de agua y chaquetón, botas de agua o zapatos impermeables, guantes de lana y cuero, dos chándales, bolsa de equipaje y dos camisetas manga corta; CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 30), botas y ropa de agua para el personal de cubierta y botas o zapatos y un mono, para el personal de máquinas; CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 23), botas de agua, ropa de agua y manta; CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 12), ropa de agua, botas, guantes y buzo, para el personal de tierra.

⁹¹⁶ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 23), 15 euros mensuales en concepto de ropa de cama y de trabajo; CC Arrastre Gran Sol/1998 (art. 17), 158 pesetas/día en concepto de ropa de trabajo y cama, los guantes de trabajo los suministra la empresa; CC Arrastre Coruña/1992 (art. 17), 141 pesetas/día en concepto de ropa de trabajo y cama, los guantes de trabajo los suministra la empresa; CC Arrastre Lugo/1992 (art. 16), 133 pesetas/día en concepto de ropa de trabajo y cama; CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 38), 75 pesetas por día en concepto de ropa de trabajo y cama, los guantes y casco serán suministrados por la empresa; CC

para la ropa de cama, en relación a la cual, los convenios suelen establecer la entrega al trabajador de un equipo de cama cada año de servicio (muy bien provisto cuando se trata de convenios estatales⁹¹⁷ y más desgarnecido en el caso de los convenios provinciales⁹¹⁸, locales⁹¹⁹ y de empresa⁹²⁰) o bien el abono de una cantidad económica en tal concepto⁹²¹. Lógicamente las normas convencionales que contienen este tipo de preceptos son aquellas que disciplinan la actividad pesquera de altura, que exige pernoctar en el buque y, por tanto, disponer de un lugar y unos medios adecuados para ello. En cuanto a la manutención a bordo las opciones oscilan entre el establecimiento de la obligación de la empresa de proporcionar al trabajador un almuerzo o desayuno y dos comidas al día, que deberán ser variadas, abundan-

Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 7), 65 pesetas/día en concepto de traje de trabajo, para el personal de embarcado; CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 14), 60 pesetas/día en concepto de ropa de trabajo, cantidad que no podrá ser absorbida ni compensada; CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 23), 156 pesetas/día en concepto de traje de trabajo y servicio de cama, para el personal embarcado; CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 12), 82 pesetas/día y dos pares de guantes para el personal de cubierta y 41 pesetas/día para el personal de máquinas y cocina; CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 44), la empresa podrá optar entre facilitar al trabajador la ropa imprescindible para el trabajo a bordo o la entrega de 45 pesetas por día de embarque; CC Cerco Asturias/1998 (art. 14), el armador dotará a los tripulantes de la ropa necesaria o, en su defecto, se establecerá una compensación económica mensual.

⁹¹⁷ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 84) y CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 74): el equipo de cama estará compuesto por colchoneta, almohada, tres juegos de sábanas, tres fundas de almohada, dos mantas, un cubrecamas y tres toallas; el tripulante, en caso de cesar en su puesto de trabajo, deberá restituir al armador la ropa de cama; en caso contrario, éste podrá descontar su importe de la liquidación correspondiente.

⁹¹⁸ CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 15), el servicio de cama se compone de colchoneta y almohada.

⁹¹⁹ CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 23), un cabezal y una colchoneta en concepto de servicio de cama.

⁹²⁰ CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 43), el equipo de cama se compondrá de colchoneta, almohada, dos juegos de sábanas, dos fundas de almohada y dos mantas; es propiedad de la empresa y el tripulante deberá devolverlo al cesar en el trabajo.

⁹²¹ CC Arrastre Vizcaya/1998, 788 pesetas/mes, cantidad que no podrá ser absorbida ni compensada; CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 5), 1208 pesetas/mes, que en ningún caso podrá sustituirse por la entrega del material correspondiente; CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 43), que recoge el derecho de la empresa de sustituir la entrega del material de cama por una compensación de 30 pesetas por cada día de embarque. En muchas ocasiones la compensación económica en concepto de ropa de cama se fija de forma conjunta con la correspondiente a la ropa de trabajo (Cfr. nota al respecto).

tes y bien condimentadas y apropiadas a las condiciones climatológicas⁹²², y la estipulación del abono al trabajador de un cierto importe por día de mar⁹²³, aparte del pescado que se consuma a bordo⁹²⁴.

Bajo las rúbricas de servicio de limpieza y seguridad e higiene (o salud laboral y prevención de riesgos laborales en algún caso⁹²⁵) los convenios del sector de la pesca regulan dos cuestiones relacionadas, en la medida en que ambas conectan con medidas de higiene, pero sustancialmente diversas, pues una hace referencia al lavado y adecantamiento de los efectos personales de la tripulación (para lo que se contempla la obligación de dotar al buque de lavadora y plancha⁹²⁶) y otra a la necesidad de que todas las instalaciones, especialmente las del personal como camarotes, aseos, cocinas y comedores, permanezcan en adecuadas condiciones de seguridad e higiene, debiéndose a tal efecto proceder a su limpieza y desinfección cada vez que sea necesario⁹²⁷. Se tratan, por lo demás, en particular esta previsión última, de obligaciones que, en los términos laxos y genéricos en los que se recogen en los convenios, ya aparecen establecidas en la norma estatal⁹²⁸, por lo que nada nuevo se añade y, en cambio, se

⁹²² CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 85), que estipula la ración calórica que cada tripulante debe consumir diariamente en atención a la dureza del trabajo, así como el tanto por ciento que del total debe corresponder a proteínas, grasas e hidratos de carbono; CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 42), que añade que tanto en el almuerzo como en la comida los tripulantes tendrán derecho a una ración de vino, que no podrá exceder de un litro al día, y a café solo o con leche durante las guardias de noche; CC Arrastre Blanes/1996 (art. 23); CC Arrastre Llança/1994 (art. 23); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 23).

⁹²³ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 24), que lo cifra en 4,20 €/día; CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 6), que prevé un importe de 373 pesetas/día; CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 12), que lo fija en 284 pesetas/día e indica que esta cantidad no podrá ser absorbida ni compensada; CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 15), que establece una cantidad de 307 pesetas por día.

⁹²⁴ CC Arrastre Lugo/1992 (art. 15), que será según costumbre habitual; CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 37); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 12); CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 15).

⁹²⁵ CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 27).

⁹²⁶ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 86) y CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 75), salvo que el armador pueda demostrar a la Comisión de seguridad e higiene la imposibilidad de instalar una lavadora.

⁹²⁷ CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 28); CC Arrastre Coruña/1992 (art. 28); CC Arrastre Lugo/1992 (art. 27); CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 42); CC Bajura Murcia/2002 (art. 15); CC Arrastre Blanes/1996 (art. 27); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 27); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 28).

⁹²⁸ RD 1216/1997, de 18 de julio (art. 5.2).

echa de menos que el convenio hubiera procedido a concretar y especificar la genérica prescripción reglamentaria, fijando, por ejemplo, unos determinados plazos temporales en los que se debe llevar a cabo la tarea de limpieza y desinfección⁹²⁹.

Más allá de las anteriores previsiones, y como adición a lo que comentábamos al inicio de este apartado, sólo en muy contadas ocasiones se alude en los convenios del sector de la pesca a cuestiones de mayor envergadura preventiva y de seguridad, entre las que caben incluir las cláusulas que establecen que todos los elementos de protección personal que utilice la tripulación deberán estar homologados⁹³⁰, o las que obligan a dotar al personal de máquinas de las correspondientes protecciones auditivas⁹³¹. En relación a colectivos muy concretos, como el de los rederos, la norma convencional precisa que la empresa organizará el amarre y desamarre de buques de tal forma que los rederos que tengan algún impedimento físico o incapacidad parcial no ejerzan trabajos que conlleven peligro⁹³².

También en la acuicultura las cláusulas relativas a prendas de trabajo representan el grueso de los preceptos dedicados a la seguridad y salud laboral...

En el sector de la acuicultura, al igual que en el de la pesca, la preocupación más intensa, en términos cuantitativos, en materia de

⁹²⁹ Extremo que sólo se prevé en un convenio, CC Arrastre Vizcaya/1998 (art.28), que fija una periodicidad no inferior a 3 meses en la realización de las labores de limpieza.

⁹³⁰ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 43); CC Arrastre Lugo/1992 (art. 28); CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 29); CC Arrastre Coruña/1992 (art. 29); CC Arrastre Blanes/1996 (art. 28); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 28). De forma más general, el CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 28) obliga al armador a exponer en lugar visible del buque la relación de elementos de seguridad existentes a bordo, así como la fecha de renovación y normas de homologación de los mismos, tanto para la protección personal como colectiva.

⁹³¹ CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 29); CC Arrastre Coruña/1992 (art. 29); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 24); CC Arrastre Llança/1994 (art. 24); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 73) y CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 83), que en la regulación de la ropa de trabajo que debe facilitarse al personal de máquinas incluyen los protectores auditivos en cantidad de una unidad por tripulante y año.

⁹³² CC Rederos Ondarroa/2005 (art. 13); a tales efectos, añade el precepto una Comisión compuesta por dos personas por cada parte arbitrará, a petición de los rederos que los soliciten, quiénes de ellos se encuentran en esa situación.

Seguridad y Salud en el trabajo, es la relacionada con las prendas y ropa de trabajo. Todos los convenios con una sola excepción⁹³³ se refieren a la cuestión, algunos para indicar simplemente que se dotará al personal de la ropa de trabajo adecuada⁹³⁴ y otros, los más, para detallar específicamente el conjunto de prendas que la empresa deberá entregar a los trabajadores⁹³⁵. Eso sí, en esta ocasión no se contempla la posibilidad de sustituir la entrega efectiva de la ropa por el abono de una determinada cantidad económica aunque sí se establece, de forma similar a algunos convenios del sector de la pesca, la obligación de los trabajadores sobre la conservación, limpieza y aseo de las prendas facilitadas, así como de su devolución en caso de dejar de pertenecer a la plantilla⁹³⁶.

⁹³³ CC Acuicultura Cataluña/2004.

⁹³⁴ CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 15); CC Culmarex/2007 (art. 37).

⁹³⁵ CC Acuicultura Estatal (art. 33) y CC Acuicultura Andalucía (art. 31), la empresa entregará al personal de mantenimiento y producción dos juegos completos de prendas de trabajo, compuesto, según los puestos de trabajo que lo precisen, de mono, camisa, gorra o sombrero, calzado adecuado y delantal en sala de incubación, así como prenda de impermeable o abrigo para los trabajadores que permanezcan en temperatura que así lo aconseje. CC Dylcan/2005 (art. 27), la empresa proveerá a los trabajadores del siguiente vestuario: personal de mantenimiento, dos pantalones y dos camisas de invierno y dos pantalones y dos camisas de verano, ropa de agua, botas y chamarra; personal de empaquetado, una bata, un pantalón y una camisa de verano y las mismas prendas en invierno, delantal impermeable, dos camisas térmicas, dos camisetitas, dos pantalones y botas. CC Adsa/2005 (art. 27), la empresa proveerá a los trabajadores del siguiente vestuario: personal de cultivo, dos pantalones y dos camisas de invierno y dos pantalones y dos camisas de verano, chaquetón, jersey, bañador, ropa de agua y botas; personal de vigilancia, dos pantalones y dos camisas de invierno y dos pantalones y dos camisas de verano, chaquetón, jersey, ropa de agua y botas; personal de mantenimiento, dos pantalones y dos camisas de invierno y dos pantalones y dos camisas de verano, ropa de agua, botas y chamarra. CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 27), la empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito al personal de las siguientes prendas: un buzo (dos el primer año), un par de botas, un par de botas-pantalón, un traje de aguas, un mandilón, un par de protectores antebrazo, un par de guantes de goma. CC Río Oja/2005 (art. 18), la empresa facilitará al personal las siguientes prendas de trabajo, al menos dos por año: botas, guantes, delantal, impermeable con capucha, chaleco, gorro de lana, buzo.

⁹³⁶ CC Acuicultura Estatal (art. 33); CC Acuicultura Andalucía (art. 31); CC Dylcan/2005 (art. 27); CC Adsa/2005 (art. 27).

...aunque con pequeñas muestras adicionales de una cultura preventiva más evolucionada

Probablemente debido, entre otras razones, a la juventud de los convenios de la acuicultura en relación con los del sector de la pesca, se aprecia en aquéllos un tratamiento de los temas preventivos y seguridad laboral de mayor enjundia sustancial y de superior adaptación a los requerimientos y nivel de desarrollo de la normativa actual. Dejando al margen el dato, menos anecdótico de lo que en principio pudiera pensarse, de que en estos convenios la preferencia por el término seguridad y salud laboral es absoluta frente al más tradicional de seguridad e higiene en el trabajo, lo cierto es que en ellos se recogen algunos ejemplos que, dentro de la parquedad innovadora y la falta de novedad con que este tema suele ser abordado por la negociación colectiva, demuestran un cierto interés y esfuerzo real de los sujetos negociadores por avanzar en la mejora de la prevención de riesgos laborales. Así, las frecuentes referencias de los convenios a la obligación de reconocimientos médicos anuales, se acompañan en este sector, en algunas ocasiones, de la precisión de que aquéllos sean adecuados al puesto de trabajo⁹³⁷, o específicos del mismo⁹³⁸; aunque a veces se siga confundiendo y regulando conjuntamente lo relativo a prendas de trabajo con lo concerniente a equipos de protección individual⁹³⁹, en otras se diferencia claramente entre un aspecto y otro⁹⁴⁰, al tiempo que se insiste en la obligación de la empresa de poner estos últimos a disposición del trabajador en caso de que sean necesarios; se especifican, aunque con cierta reiteración de las prescripciones estatales, las obligaciones concretas tanto del empresario como del trabajador en relación a la seguridad y salud en el trabajo⁹⁴¹; se prevé el establecimiento de planes de acción preventiva destinados a la eliminación y reducción progresiva

⁹³⁷ CC Acuicultura Estatal (art. 31); CC Acuicultura Andalucía (art. 29).

⁹³⁸ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art.30).

⁹³⁹ CC Acuicultura Estatal (art. 33); CC Acuicultura Andalucía (art. 31); CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 27).

⁹⁴⁰ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 29).

⁹⁴¹ CC Acuicultura Estatal (art. 30); CC Acuicultura Andalucía (art. 28); CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 30); CC Culmarex/2007 (art. 36.1), que establece la obligación de los trabajadores de cumplir las instrucciones recibidas en materia de seguridad y salud, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica.

de los accidentes y riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad⁹⁴²; o, en fin, se recoge el derecho de la mujer embarazada, previo informe médico, a cambiar de puesto de trabajo, parece que directamente y sin posibilidad previa ni alternativa para el empresario de evitar la obligación del cambio de puesto a través de la adopción de las medidas necesarias que eliminen la exposición al riesgo⁹⁴³, cuando los agentes utilizados o las condiciones de trabajo supongan un riesgo para la seguridad y salud de la trabajadora o del feto⁹⁴⁴.

Por último reseñar que dos temas que aparecen con cierta frecuencia en los convenios de la acuicultura son el relativo a las exigencias de higiene personal y medidas sanitarias que debe observar todo el personal que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios⁹⁴⁵ y el que obliga a la empresa a disponer en todo centro de trabajo de abastecimiento de agua potable y de vestuarios, aseos y duchas para el personal⁹⁴⁶. El problema, habitual en la negociación colectiva y no exclusivo de este sector, es la costumbre de los convenios, desgraciadamente convertida en casi regla de la casa, de remitirse a normas estatales derogadas a la hora de regular una determinada materia, lo que no deja de acarrear problemas interpretativos y de coordinación normativa absolutamente innecesarios. En el caso de la exigencia de servicios de higiene para el personal encontramos un nuevo ejemplo, pues algunos de los convenios que la contemplan lo hacen conforme “a lo dispuesto en los artículos 38 a 42 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene”⁹⁴⁷; preceptos que si bien mantuvieron su vigencia con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁹⁴⁸, en la actualidad están derogados en virtud de lo establecido en la Disposición Derogatoria Única. 2 del Real Decreto 486/1997, de 14 abril⁹⁴⁹.

⁹⁴² CC Culmarex/2007 (art. 36.1).

⁹⁴³ En los términos del art. 26 LPRL.

⁹⁴⁴ CC Culmarex/2007 (art. 36.3).

⁹⁴⁵ CC Acuicultura Estatal (art. 35); CC Acuicultura Andalucía (art. 33).

⁹⁴⁶ CC Acuicultura Estatal (art. 32); CC Acuicultura Andalucía (art. 30); CC Adsa/2005 (art. 26); CC Dylcan/2005 (art. 26).

⁹⁴⁷ CC Acuicultura Estatal (art. 32); CC Acuicultura Andalucía (art. 30).

⁹⁴⁸ Cfr. Disposición Derogatoria Única d) LPRL.

⁹⁴⁹ Establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (BOE de 23 de abril).

10.3. LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Una cierta respuesta a las posibilidades abiertas por la norma estatal

Una de las parcelas donde el marco legal ofrece mayores posibilidades a la negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo es en la relativa a los derechos de representación de los trabajadores. El art. 35.4 de la LPRL en una de las escasísimas reglas supletorias de su articulado, permite que la negociación colectiva establezca sistemas propios de designación de los Delegados de Prevención⁹⁵⁰, al tiempo que prevé la posibilidad de que las competencias reconocidas a éstos sean ejercidas por órganos específicos creados en convenio colectivo o acuerdo marco. En el sector de la pesca, entre los convenios estatales y autonómicos existen algunos ejemplos de cláusulas que, con fundamento en el precepto citado, contemplan la creación de la figura del Comité Central de salud laboral⁹⁵¹, del Comité Regional de Salud Laboral o del Delegado de Prevención Sectorial⁹⁵². No son estipulaciones frecuentes, pero dada la tipología del órgano de representación que se crea, de ámbito central o regional, es evidente que sólo en convenios de tal extensión pueden preverse, y éstos no son muy numerosos en el sector. A ello hay que añadir una patente voluntad de los negociadores de dotar a las figuras previstas de los mecanismos necesarios para que puedan desarrollar adecuadamente sus funciones, tales como un determinado crédito horario y los medios técnicos y de comunicación por parte de la empresa que sean precisos⁹⁵³. En la misma línea, uno de los

⁹⁵⁰ Siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes de personal o a los propios trabajadores.

⁹⁵¹ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 81), según el cual el Comité Central, de composición paritaria, se reunirá al menos cada tres meses y en la primera de sus reuniones deberá otorgar su reglamento de funcionamiento, en el que, ante el silencio del convenio, se supone se recogerán sus específicas funciones.

⁹⁵² CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 39), que indica que el Comité Regional, de composición paritaria, estará conformado por 2 miembros de la parte social y 2 de la parte empresarial, estando asistido por los técnicos de prevención de riesgos laborales de los servicios de prevención, que serán los asesores de las partes. La Comisión Mixta del convenio será la encargada de determinar las funciones del citado Comité y de elaborar su Reglamento de funcionamiento.

⁹⁵³ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 40), que establece que el Delegado de Prevención Sectorial dispondrá de 20 horas, pero, no obstante, en caso de tener que

dos convenios estatales concede a los Delegados de Prevención un crédito horario adicional a aquel que les corresponde como delegado de personal o miembro del comité de empresa de 15 horas mensuales con el fin de que puedan tener tiempo suficiente para desarrollar las funciones que la Ley de prevención de Riesgos Laborales les encomienda⁹⁵⁴, al tiempo que recoge la obligación de las empresas de establecer planes específicos de formación en prevención para los representantes de los trabajadores en general y delegados de prevención en particular⁹⁵⁵.

También en los convenios de la acuicultura encontramos algunos ejemplos de cláusulas algo innovadoras en lo que a la representación especializada de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales respecta. Así, en alguna ocasión se prevé la constitución de una Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa, con funciones específicas de promoción de la mejora de las condiciones de trabajo y estudio de la adecuación de la normativa general en la materia a las peculiaridades del sector, al tiempo que se concede a cada delegado de prevención un crédito de un máximo de 40 horas anuales para su reciclaje⁹⁵⁶.

realizar la formación necesaria de prevención de riesgos laborales y no disponer de horas suficientes, la empresa deberá cumplimentar las horas que falten para realizar dicha formación.

⁹⁵⁴ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 71).

⁹⁵⁵ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 72).

⁹⁵⁶ CC Culmarex/2007 (art. 36).

11. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO: DEBER DE BUENA FE CONTRACTUAL, COMPETENCIA DESLEAL Y EXCLUSIVIDAD

Manifestaciones de la buena fe contractual

Ninguno de los convenios estudiados, como es usual en la negociación colectiva, menciona expresamente el deber de buena fe contractual (art. 5, a y 20.2 ET). Sin embargo, se encuentra presente de manera indirecta en la regulación de las muy diversas vicisitudes que pueden desencadenarse a lo largo de la ejecución de la prestación de servicios. Se trata de un deber muy amplio y complejo que podríamos considerar transversal, vinculado al deber de diligencia contractual tal y como indica la propia ley, que parte de la imposibilidad de fijar cómo debe realizar el trabajador todas las obligaciones concretas de su puesto de trabajo (art. 5, f ET “cuantos deberes se deriven de los respectivos contratos de trabajo”).

Estamos además en presencia de un deber derivado del contrato de trabajo que no tiene como destinatario únicamente al trabajador, sino que es asimismo exigible al empresario. Por tanto, las exigencias de la buena fe vinculan las prestaciones recíprocas de ambas partes del contrato de trabajo. Si atendemos al enfoque del deber de buena fe contractual exigible al trabajador, encontramos manifestaciones del mismo en la regulación de figuras tales como la dimisión o la jubilación voluntaria en cuanto formas de extinción del contrato decididas por el mismo; asimismo en el elenco de las conductas sancionables realizadas por el trabajador.

En primer lugar, centrándonos en las conductas exigibles al trabajador, cuando es abordada la regulación de la dimisión, de la rescisión del contrato durante el período de prueba por cualquiera de las partes o de la jubilación voluntaria, la buena fe contractual exige la introducción en los convenios de plazos de preavisos que el traba-

jador ha de respetar para no causar daños al empresario, tal y como veremos en la parte correspondiente⁹⁵⁷ de este estudio.

Del mismo modo, tal y como indicábamos, es en el régimen disciplinario donde encontramos algunas manifestaciones de este deber, a través de las infracciones tipificadas que nos revelan, *a sensu contrario*, cuáles son las conductas exigibles en el cumplimiento de las prestaciones de servicios propias del sector pesquero. El “quebranto de la confianza mutua” aglutina de forma genérica esta manifestación de la buena fe transgredida que puede adoptar distintos comportamientos, y que en ocasiones ostentan tal gravedad y entidad propia como para ser encuadrables en las causas legales de un despido disciplinario. Como ejemplos de conductas sancionables son tipificadas la negligencia en la ejecución del trabajo, la no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, descuidos en la conservación del material, la falta de respeto a sus compañeros (constituyen faltas leves); el abandono del trabajo sin causa, la reincidencia en las faltas leves, dedicarse a distracciones dentro de la jornada de trabajo, negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo (catalogadas como faltas graves); el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, simular una enfermedad o accidente, la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado (son faltas muy graves), entre otras⁹⁵⁸. Dichas conductas que vulneran el deber de buena fe llevan aparejadas sanciones que van desde las amonestaciones verbales o escritas, las suspensiones de empleo y sueldo, o la pérdida temporal/definitiva

⁹⁵⁷ Sirvan de momento como ejemplo, CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 19), y el CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 26). Por su parte el CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 19) exige 48 horas siguientes a la llegada del buque al puerto base, tanto si hay desistimiento por parte del trabajador como por el empresario durante el período de prueba, estando el personal embarcado. Como ejemplo de fijación de un preaviso mínimo de ocho días, en caso de rescisión unilateral del contrato durante el período de prueba, véase CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 10).

⁹⁵⁸ Conductas que implican transgresiones de la buena fe contractual en los regímenes disciplinarios previstos en CC Culmarex, SA/2007 (art. 40), CC Punta de Cabío SA/2006 (arts. 36-38), CC almadraba Cádiz/2008 (anexo 2.^a), CC Arrastre Granada/1992 (art. 28), CC Palangre Motril/1991 (art. 20), CC Cerco Motril/1991 (art. 7), CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 45), CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 31), CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 72), CC flota congeladora de marisco/1996 (art. 63), CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 27), Laudo Bacaladeros/2002 (art. 25), Laudo Congeladores/2001 (Capítulo V), entre otros.

de la categoría profesional, hasta el despido disciplinario regulado en el art. 54 ET.

Si los trabajadores son a su vez representantes de sus compañeros, el incumplimiento del deber de sigilo profesional constituye asimismo una vulneración de la buena fe que puede suponer la imposición de la sanción de despido⁹⁵⁹.

En segundo lugar, en cuanto a lo exigible al empresario, dentro del contenido de la labor de organización del trabajo que le corresponde, bien al armador o a quien ejerza el mando del buque⁹⁶⁰, se determinan las tareas para que los miembros de la tripulación puedan alcanzar el rendimiento adecuado a su categoría profesional, así como la exigencia de diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y útiles encomendados a los trabajadores, esto último en correspondencia con el deber empresarial de poner a disposición de los trabajadores los medios necesarios para la ejecución de la prestación y para la protección de las condiciones de seguridad y salud laboral, junto con el compromiso asumido en convenio de entregar a cada tripulante y redero un rancho de pescado, igual en calidad y cantidad, al final de cada jornada⁹⁶¹. Observamos en un convenio una discriminación ilegal al limitar la entrega de un “traje de agua completo” a los trabajadores que tengan la antigüedad de un año en la empresa. Por otro lado, en conexión con la primera labor expuesta, el mismo convenio prevé que la empresa procurará destinar a trabajos adecuados a sus condiciones físicas a los trabajadores con capa-

⁹⁵⁹ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 44); CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 31); CC Arrastre Lugo/1992 (art. 30). CC Arrastre Coruña/1992 (art. 31).

⁹⁶⁰ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 29); son quienes organizan el trabajo.

⁹⁶¹ CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 33); CC Arrastre Llança/1994 (art. 24) especifica el deber de conservación y de uso responsable de los protectores auditivos suministrados por la empresa y, por otro lado, lo expuesto sobre la morralla en especie; tanto CC Pescarosa/2000 (art. 8.2 y 3), como CC Marina Nalda/2000, CC Juan Pérez/2000, CC Armadora Parleros/2000, y CC Pesquerías León Marco/2000 (todos en el mismo articulado) definen la organización del trabajo y su contenido, señalando las tareas del empresario de determinación del objeto de la prestación, y de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de los útiles encomendados a la tripulación; CC Cerco Asturias/1999 (art. 14); CC Bajura Murcia/2002 (art. 16), CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 17); CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 50). En el último sentido expuesto, CC Arrastre Blanes/1996 (art. 24); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 28), CC Rederos Ondarroa/2005 (art. 10) y CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 24 y 22 en cuanto a la morralla en especie), discriminatorio.

cidad disminuida, reservándoles los cargos en tierra en la medida de lo posible. Por su parte, existen convenios que exigen que dicha capacidad disminuida derive de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional⁹⁶².

Un convenio dedica un artículo al “abuso de autoridad” que se materialice en la comisión de una infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal en perjuicio de un inferior, pudiendo el trabajador perjudicado ponerlo en conocimiento por escrito a la autoridad laboral a la llegada a puerto, previa comunicación al armador⁹⁶³.

Es frecuente en los convenios de empresa la exigencia expresa a todos los miembros de la tripulación, con independencia de su categoría y titulación, que colaboren en las tareas de pesca para que su realización sea segura y eficaz o evitar que se deteriore según el criterio y bajo las órdenes de quien ostente el mando del buque. Del mismo modo obligan en situaciones que afecten de modo directo a la seguridad de las vidas humanas, para prevenir accidentes o remediarlos⁹⁶⁴.

Incluso puede ser considerada una manifestación de la buena fe, en aplicación de lo dispuesto legalmente en el art. 30 ET para los supuestos de imposibilidad de realizar la prestación de servicios, la regulación que un convenio contiene bajo la denominación de “expectativa de embarque”, en el sentido de reconocimiento del derecho a percibir el salario garantizado mensual durante el período que el trabajador permanece en tierra por causa no imputable a él y dis-

⁹⁶² En el segundo sentido expuesto pero sin precisar tanto, CC almadraba Cádiz/2008 (art. 12). CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 32) y CC Acuicultura Estatal/2007; CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 34) en relación a los riesgos profesionales. CC flota congeladora de marisco/1996 (art. 8, 2.º sólo en cuanto a la determinación de las tareas; art. 36 en cuanto a los trabajadores disminuidos). Lo vincula a la edad o a otras circunstancias declaradas oficialmente por los órganos competentes, sin relacionarlo con riesgos profesionales, el CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 20), CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 35), CC José Antonio Pérez/2001 (art. 20), CC Jopitos/2001 (art. 20), CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 20), CC Vidiña/2006 (art. 20); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 20); CC Punta de Cabío SA/2006 (art. 20); CC Lustres Pego/2000 (art. 20); CC Marina Nalda/2000 (art. 20); CC Pescarosa/2000 (art. 20); CC Juan Pérez/2000 (art. 20); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 20); CC Armadora Parleros/2000 (art. 20).

⁹⁶³ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 45).

⁹⁶⁴ CC Punta de Cabío SA/2006 (art. 19); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 19); CC Marina Nalda/2000 (art. 19); CC Pescarosa/2000 (art. 19); CC Juan Pérez/2000 (art. 19); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 19). En el sentido más extenso, CC Punta de Cabío SA/2006 (art. 9); CC Vidiña/2006 (art. 9); CC Lustres Pego/2000 (art. 9).

ponible a las órdenes de la empresa. Bajo la misma denominación, y para el supuesto de terminación de las vacaciones o las licencias caso de ser delegado sindical, otro convenio señala que los trabajadores percibirán el salario garantizado incrementado con el plus de antigüedad, debiendo presentarse de forma obligatoria a la empresa, que les dará un trabajo acorde a su categoría profesional⁹⁶⁵.

Asimismo pueden ser encuadradas en las manifestaciones de la buena fe por parte del empresario, previsiones en el sentido de que el armador, de acuerdo con la tripulación, procurará en todo momento obtener el mayor beneficio posible en la venta del pescado, a favor de sus intereses y de los de la tripulación. En la misma línea se encuentra la cláusula en virtud de la cual el armador puede retirar la misma cantidad y calidad de pescado que la totalidad de la tripulación, impidiendo que con posterioridad al reparto se retire pescado alguno. Algún convenio especifica que el reparto sea en proporciones igualitarias entre la tripulación y el armador⁹⁶⁶.

Otro momento relevante en la búsqueda de conductas resultantes de la exigencia de la buena fe, es la regulación que del período de prueba se pacte en el convenio, así como de la posibilidad de promoción profesional de los trabajadores y, en una combinación de ambas figuras, un convenio considera incluido en el cómputo del período de prueba destinado a consolidar definitivamente esa categoría superior el tiempo de trabajo en la nueva categoría que el trabajador hubiese desempeñado antes de su ascenso⁹⁶⁷.

Siguiendo con la regulación del período de prueba, en varios convenios se pacta la exigencia de forma escrita de ser el armador quien decide la rescisión del contrato de trabajo por considerar no superado el período de prueba por el trabajador, bajo sanción de conversión en fijo o con la duración estipulada para el mismo. Por el contrario, otros convenios no exigen formalidad alguna del mismo modo que el ET no lo establece, bastando la simple notificación de quien desiste a la otra parte del contrato en prueba⁹⁶⁸.

⁹⁶⁵ CC flota congeladora banco sahariano/1997 (arts. 8, 2.ª y 3.ª, 32 y 34, respectivamente). CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 17). CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 23).

⁹⁶⁶ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (arts. 9 sobre ventas y 11 sobre reparto de pescado). CC Arrastre Almería/1990 (art. 26), al 50%.

⁹⁶⁷ CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 36). Sin embargo el CC flota congeladora de marisco/1996 (art. 29) al regular el ascenso no lo contempla.

⁹⁶⁸ CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 10); CC Bajura Murcia/2002 (art. 8); CC Arrastre Llança/1994 (art. 10). No exigen formalidad alguna: CC Punta

Consideramos que, asimismo en ejercicio de la buena fe en el sector de la pesca, un convenio vincula a las empresas en el sentido de contratar a los trabajadores que participaron en la temporada anterior, asumiendo aquéllas el compromiso de reincorporación de todo el personal que preste servicios en la campaña anterior, reservándose las plazas durante cuatro días desde la fecha de la incorporación general, y debiendo preavisar la empresa con quince días antes de iniciar la campaña. Declaraciones en el sentido de señalar como objetivo, de los firmantes o de la empresa, la estabilidad de la plantilla como uno de los aspectos de una política de personal inspirada en la promoción profesional de todos los trabajadores o por sí misma si bien con la apreciación de que siempre que se den las mismas circunstancias que sobre el sector incidan, constituyen un reflejo de la buena fe. Lo son asimismo las previsiones contenidas, también en dos de los convenios que regulan el sector de la acuicultura, de que la cobertura de las vacantes que se produzcan por extinción de contratos de trabajo indefinidos, habrá de ser con la celebración de contratos de igual duración⁹⁶⁹.

Finalmente, la buena fe por parte de los empleadores se manifiesta asimismo en el grado de compromiso asumido en cumplimiento del deber de formar a sus trabajadores. Algún convenio parte de la realización de estudios para detectar las necesidades actuales y futuras del sector, centrándose a continuación en facilitar a los alumnos en prácticas su contacto directo con los distintos departamentos, y en la asignación de puestos de trabajo en los buques relacionados con el objeto de su formación profesional. Del mismo modo configura como una obligación especial de los capitanes o patronos “dedicar una constante atención a los fines de formación y perfeccionamiento del personal al servicio del barco”, que se plasmará, tal y como se precisa, en “prestar una atención preferente a extender entre las tripulaciones el conocimiento detallado y completo de las nuevas instalaciones, dispositivos y aparatos”, así como en extender certifi-

de Cabío SA/2006 (art. 14); CC Lustres Pego/2000 (art. 14.2); CC Vidiña/2006 (art. 14).

⁹⁶⁹ CC almadraba Cádiz/2008 (arts. 7 y 13). CC acuicultura Andalucía/2006 (art. 11); CC acuicultura Andalucía/2006 (art. 12); CC Culmarex, SA/2007 (art. 9); CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 15); CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 26); CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 44); CC Arrastre Lugo/1992 (art. 11); CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 12); CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 9). La previsión de la cobertura de vacantes está en CC Dylcan/2005 (art. 13) y CC Adsa/2005 (art. 13).

cados de idoneidad y conducta que indiquen la posesión de los conocimientos mínimos indispensables al tripulante que lo solicite cuando desembarque⁹⁷⁰. Otros convenios contienen una declaración general acerca del significado de la formación continua en el sentido de respuesta conjunta ante las necesidades de ambas partes del contrato, por lo que las partes firmantes se comprometen a promover una formación específica para el sector⁹⁷¹. Otros convenios por su parte se limitan a manifestar el compromiso empresarial de disponibilidad en el ofrecimiento de “lo necesario para la adecuada formación de los trabajadores en función de las circunstancias del ciclo productivo y de las características de los correspondientes puestos de trabajo”, o bien en asegurar que la formación profesional continua, a la que el personal “tiene derecho”, no se verá perjudicada⁹⁷². Por otra parte algunos convenios prevén que la empresa proporcionará a los trabajadores todos los medios necesarios para que obtengan el carnet de manipulador de productos de alimentación; mientras que otro tiene como destinatario del deber de proporcionar medios a los delegados de prevención, a quienes la empresa se compromete a dar facilidades para realizar compras en la materia⁹⁷³.

Ya con un carácter más genérico, sin vinculación concreta con una u otra parte del contrato de trabajo, podemos encuadrar como otras manifestaciones de la buena fe la ampliación convencional de las causas legales de excedencia voluntaria, en un intento de favorecer la compatibilidad del trabajo con la situación del trabajador (al margen de su adecuación legal, cuestión que no corresponde tratar en este punto del estudio)⁹⁷⁴.

Asimismo se encuentra motivada por la buena fe la prohibición en el sentido de que la mecanización, los procesos y la organización de la empresa en general puedan afectar a la situación económica de los trabajadores; es más, el exigir que la actuación empresarial parta

⁹⁷⁰ CC flota congeladora banco sahariano/1997 (arts. 37 y 38). CC flota congeladora de marisco/1996 (art. 30) sin prever la obligación especial.

⁹⁷¹ CC Acuicultura Andalucía/2006 (D.A. 2.ª). CC Marina Nalda/2000 (art. 24); CC Pescarosa/2000 (art. 24); CC Juan Pérez/2000 (art. 24); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 24); CC Armadora Parleros/2000 (art. 24).

⁹⁷² En el primer sentido, CC Dylcan/2005 (art. 31); en el segundo, CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 8) y CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 9).

⁹⁷³ En el primer sentido, CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 33) y CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 35). En el segundo, CC Culmarex, SA/2007 (art. 37).

⁹⁷⁴ CC Dylcan/2005 (art. 32).

de la afirmación de que, “antes al contrario”, los beneficios que de la empresa se deriven habrán de mejorar asimismo la economía de aquéllos⁹⁷⁵.

Por último, dos convenios prevén en su régimen disciplinario como falta muy grave “dedicarse a actividades incompatibles”, esto es, hacen referencia a la prohibición de concurrencia desleal que conecta con el deber de buena fe contractual, por lo que se refieren a tareas laborales de la misma naturaleza que las que está ejecutando, sin consentimiento del empresario y causándole un perjuicio real o potencial (art. 21 ET)⁹⁷⁶.

⁹⁷⁵ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 9) y CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 8).

⁹⁷⁶ Laudo Bacaladeros/2002 (art. 27). CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 48.3.g).

12. PROTECCIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL

La predecible presencia de las formas de protección social más usuales

Como es habitual en la negociación colectiva española, son relativamente frecuentes las cláusulas que establecen la obligación del empresario de suscribir seguros privados para la cobertura económica de determinados riesgos (generalmente invalidez total o absoluta y fallecimiento por causa de contingencia profesional); los convenios determinan el “capital asegurado”, es decir, la cantidad que habría de pagarse a los trabajadores en caso de que ocurriera la contingencia y que, por lo tanto, tendría que figurar en la póliza; aunque no se señala expresamente, si el empresario no hubiera concertado el correspondiente seguro, responderá directamente del importe de este capital asegurado. Estas cláusulas son bastante frecuentes en el sector de la pesca marítima⁹⁷⁷ (quizás debido a la peligrosidad que en muchos casos implica esta actividad), pero también están presentes de manera generalizada en el sector de acuicultura⁹⁷⁸. La inmensa mayoría de los convenios cubren únicamente las contingencias profesionales, aunque algunos incluyen referencias expresas a contin-

⁹⁷⁷ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 38), CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 56), CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 23), CC Almadraza Cádiz/2008 (art. 19), CC Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 41), CC Cerco Asturias/1999 (art. 13), CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 34), CC Arrastre Lugo/1992 (art. 19), CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 87), CC Vizcaya/1998 (art. 26), CC Arrastre Coruña/1992 (art. 20), CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 20), CC Rederos Ondarroa/2005 (art. 15), CC Rederos Huelva/2004 (art. 13).

⁹⁷⁸ CC Culmarex/2007 (art. 35), CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 18), CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 28); CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 36), tomando en consideración la circunstancia de que la aseguradora exija cuestionarios de salud.

gencias comunes⁹⁷⁹; por su parte, algunos convenios de pesca no hacen referencia alguna al tipo de contingencia, permitiendo quizás interpretaciones más amplias⁹⁸⁰.

Otra cláusula de “acción social” muy generalizada en la negociación colectiva española y presente en el ámbito de este estudio es el complemento de las prestaciones de incapacidad temporal⁹⁸¹. A este respecto, las regulaciones son muy variadas y es difícil encontrar pautas comunes. Por lo general, estas cláusulas hacen distinciones en función de si la contingencia es o no profesional; en menor medida, se puede tomar en consideración el hecho de que la incapacidad exija hospitalización⁹⁸². En ocasiones, se exige una duración mínima de la incapacidad para que se produzca la mejora⁹⁸³, pero en algún caso también se establece un límite máximo⁹⁸⁴. Es habitual que en el ámbito de la pesca esta mejora se financie a cargo del monte mayor⁹⁸⁵ y en algunos casos, incluso con cargo al monte menor, en cuyo caso se exige el acuerdo del resto de los tripulantes⁹⁸⁶. Contras-

⁹⁷⁹ CC Culmarex/2007 (art. 35), CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 28), CC Cerco Motril/1991 (art. 21 y acuerdo 2), CC Palangre Motril/1991 (art. 21 y acuerdo 2), CC Arrastre Granada/1992 (art. 24 y acuerdo 2); CC Rederos Ondarroa/2005 cubre el fallecimiento por cualquier causa y la muerte o invalidez por accidente de trabajo.

⁹⁸⁰ CC Cerco Asturias/1999 (art. 13) y CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 34), CC Rederos Huelva/2004 (art. 13); de manera más claramente referida a contingencias comunes, CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 36).

⁹⁸¹ CC Arrastre Puerto de Santa María/1991 (art. 21), CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 19), CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 25), CC Almadraza Cádiz/2008 (art. 11), CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 30), CC Arrastre Blanes/1996 (art. 30), CC Arrastre Llança/1994 (art. 30), CC Arrastre Almería/1991 (art. 34), CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 32), CC Arrastre Granada/1992 (art. 23), CC Rederos Huelva/2004, CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 37), Acuicultura Andalucía/2006 (art. 35) CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 26), CC Culmarex/2007 (art. 35).

⁹⁸² En este último sentido, CC Cerco y Jareta Barbate/1993, CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006, CC Culmarex/2007.

⁹⁸³ CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (15 o 30 días, en función de l tipo de contingencia), CC Almería (10 días, si es común no hay mejora).

⁹⁸⁴ CC Stolt Sea Farm/2004 (6 o 18 meses en función del tipo de contingencia).

⁹⁸⁵ CC Arrastre Puerto de Santa María/1990, CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006, CC Cerco Barbate/1992.

⁹⁸⁶ CC Arrastre Arenys de Mar/2001, CC Arrastre Blanes/1996, CC Arrastre Llança/1994, CC Arrastre Cantabria/2004 (en lo que supera al 25% que se paga a través de las “manos”).

tando con el interés por la incapacidad temporal, no se complementa la prestación de riesgo por embarazo.

...Sistema público de Seguridad Social ¿cláusulas obligacionales o "brindis al sol"?

En algunos convenios se establecen asimismo previsiones acerca del régimen de seguridad social que en principio quedarían fuera de la esfera de posibilidades de regulación de la autonomía colectiva; en algunos casos estas menciones podrían entenderse como cláusulas obligacionales que exigirían el planteamiento de determinadas reivindicaciones al poder público, cuya eficacia debe entenderse finalizada en los casos en los que el convenio se hubiera denunciado. En este sentido, se establecen algunas referencias al fomento de la jubilación⁹⁸⁷, materia actualmente regulada en el Real Decreto 1311/2007, que establece criterios para determinar la pensión de jubilación del régimen especial de la seguridad social de los trabajadores del mar. Asimismo, otras cláusulas expresan una cierta preocupación por el cobro de prestaciones por desempleo, también en el caso de las "paradas biológicas"⁹⁸⁸. Por último, algunos convenios muestran in-

⁹⁸⁷ CC Arrastre Almería/1991 (art. 33, gestiones de la Comisión Paritaria para conseguir jubilaciones a los 55 años o 30 de servicio); CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 15, obligación de la Comisión Paritaria de estudiar, previa gestión con los organismos correspondientes, la forma de jubilaciones a los 55 años con el 100% de sus cotizaciones de los últimos años trabajados); CC Arrastre Granada/1992 (reivindicación de jubilación a los 55 años con el 100% de la base reguladora para quienes acrediten 30 años de cotización); CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 36, estableciendo la obligación de jubilación anticipada a los 64 años en base al Real Decreto 1164/1985 sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo); en sentido similar, CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (sin establecer la obligatoriedad); CC Acuicultura Estatal/2007 (Cláusula Adicional 3.^a) y CC Culmarex/2007 (Disposición Final 4.^a) establecen el compromiso de llevar a cabo gestiones para conseguir equiparar la edad de jubilación a la del régimen del mar (en Culmarex, a través de coeficientes reductores); CC Stolt Sea Farm/2004 no se refiere expresamente a prestaciones públicas, pero establece que la empresa estudiará individualmente las solicitudes de jubilación anticipada (art. 39).

⁹⁸⁸ CC Arrastre Almería/1991 (art. 33, se gestionará la obtención de prestaciones por desempleo para los trabajadores que carezcan de ellas); CC Palangre Motril/1991 y CC Cerco Motril/1991 (art. 22, gestiones para conseguir de la Administración la autorización de los paros biológicos en el sector garantizando el acceso a las prestaciones por desempleo); CC Arrastre Granada/1992 (art. 30 en el mismo sentido).

terés por la cuantía de las cotizaciones⁹⁸⁹, lo que se vincula al procedimiento de fijación de cotizaciones en el régimen del mar para los trabajadores retribuidos a la parte, en el que intervienen los interlocutores sociales; en todo caso, no parece que sean admisibles las cláusulas que establecen bases de cotización mínimas garantizadas⁹⁹⁰.

Otras medidas dispersas de acción social en la empresa

Por último, existen algunas medidas de acción social que no están de ningún modo generalizadas, sino que aparecen en convenios aislados: establecimiento de premios de jubilación⁹⁹¹, previsión en convenio de un plan de pensiones⁹⁹², prestación por hijos discapacitados⁹⁹³, ayuda escolar⁹⁹⁴, así como alguna medida ya anacrónica referida a la atención de la familia que eventualmente depende del trabajador que cumple el servicio militar obligatorio⁹⁹⁵.

⁹⁸⁹ CC Arrastre Cantabria/2004 (Cláusula adicional 2.ª, incremento de las bases de cotización), CC Arrastre Granada/1992 (art. 16, bases de cotización mínimas garantizadas, cláusula que resulta ilegal).

⁹⁹⁰ CC Arrastre Granada/1992 (art. 16), CC Cerco Motril/1991 (art. 12), CC Palangre Motril/1991 (art. 12).

⁹⁹¹ CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 11, el “premio de vinculación” se abona también en caso de jubilación, cambiando radicalmente su función), CC Acuicultura Andalucía/2006 (sólo en el año 2006 respecto del premio previsto en el convenio anterior, Cláusula Transitoria 2.ª).

⁹⁹² CC Culmarex/2007, disposición final tercera.

⁹⁹³ CC Culmarex/2007.

⁹⁹⁴ CC Rederos Huelva/2004 (art. 11) y CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 34).

⁹⁹⁵ CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 25).

13. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

13.1. EXTINCIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES

Atención a los aspectos económicos derivados de la extinción

La extinción del contrato de trabajo constituye, con carácter general, una materia en la que la negociación colectiva no se adentra en profundidad. Los interlocutores sociales optan por considerar la regulación legal suficientemente completa, limitándose a aplicar las líneas generales allí previstas.

Siguiendo esta tónica son por tanto muy escasos los aspectos relativos a la extinción del contrato de trabajo objeto de regulación convencional en los sectores que analizamos, centrándose la misma en la indemnización prevista por finalización de ciertas modalidades de contratos temporales, y en la justificación de la extinción de la relación laboral a través del finiquito.

Un convenio concreto concede una indemnización suplementaria a la legal (ocho días de salario por cada año de servicio), y la cuantifica en el 5% del salario bruto real percibido por el trabajador en los últimos tres meses o por el tiempo que llevara trabajando en la empresa si éste fuera menor. La prevé para los contratos “temporales, eventuales e interinos”; por lo que será la única que cobre el trabajador que era titular de un contrato de interinidad, ya que éste figura excluido del ámbito de aplicación del art. 49. 1, c) ET. Asimismo para el contrato de interinidad, otro convenio prevé una indemnización del 5% de los salarios percibidos en el momento de su finalización⁹⁹⁶.

En el supuesto de cese de los cargos de confianza que actúan como representantes del armador (capitanes, pilotos, patronos con

⁹⁹⁶ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 45). En el último sentido expuesto, CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 13).

mando, jefe del departamento de máquinas e inspectores), la regulación convencional prevé asimismo una indemnización, que pagará la empresa armadora, de quince días de salario por cada acto de servicio en la empresa, con un tope máximo⁹⁹⁷. Nos movemos en el ámbito del RD 1382/1985 que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, cuyo art. 11.1 prevé, a falta de pacto en el contrato, una indemnización de siete días de salario por año de servicio con el límite de seis mensualidades. Otro convenio regula el supuesto de cese de la condición de patrón o técnico de pesca, de patrón de costa con mando o de jefe del departamento de máquinas que puede disponer el armador provocado por la pérdida de confianza, caso en que lo único que se exige es la notificación por escrito, sin que el convenio haga aportación alguna a lo dispuesto en el artículo citado, que añade una obligación de preaviso mínimo de tres meses⁹⁹⁸.

Por otro lado, según el art. 49.2 ET, el empresario que entrega la comunicación a los trabajadores de la denuncia o el preaviso del cese del contrato, debe presentarla acompañada de una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas. En relación con esta liquidación impone la obligación al empresario de efectuarla en el plazo de quince días, con derecho a la percepción del importe salarial correspondiente por cada día de retraso, y con el límite del período de prueba establecido para cada categoría. Ello salvo que estemos ante un supuesto de dimisión del trabajador, caso en el que las empresas están obligadas a abonar la liquidación por finalización de contrato en la fecha de la terminación del plazo comunicado por los trabajadores.

Uno de los escasos convenios que dedica un artículo al “finiquito y a la extinción del contrato” exige que el preaviso se formalice por escrito y que sea asimismo de quince días, por lo que se limita a reiterar lo dispuesto en la normativa legal⁹⁹⁹.

Algún convenio precisa como obligación de la empresa entregar una copia del finiquito al trabajador que lo solicite, para que el sindicato lo pueda comprobar, a diferencia de la previsión que en este sentido establece el art. 49.2 ET acerca de la presencia de un representante legal en la firma del recibo de finiquito si así lo decide el trabajador. Otra obligación empresarial consiste en no retener ninguna cantidad devengada por el trabajador por el hecho de que éste

⁹⁹⁷ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 34).

⁹⁹⁸ CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 9).

⁹⁹⁹ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 45).

se haya negado a firmar el finiquito, precisión de mención innecesaria puesto que lo contrario sería claramente ilegal¹⁰⁰⁰.

13.2. DESPIDOS INDIVIDUALES

La regulación del despido disciplinario se materializa necesariamente en la exposición del régimen por el que el convenio tipifica las conductas sancionables, en el que se concretan las causas abiertas del art. 54 ET que son consideradas incumplimientos graves y culpables de sus obligaciones por el trabajador. Consiste por ello en una obligada relación de encuadramiento de las conductas tipificadas calificadas como muy graves, y por ello sancionables con despido, en el listado de causas legales, en una labor de precisión, entre las que podemos destacar: el número de impuntualidades no justificadas en la entrada o en la salida del trabajo (debidamente advertidas) o bien el número de días, consecutivos o alternos, en un período determinado, de inasistencias injustificadas al trabajo (art. 54.2, a y b ET); la simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja para realizar cualquier otro trabajo, así como el fraude, deslealtad, el hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o de terceros dentro de las dependencias de la empresa, encuadrables en la causa legal del art. 54.2,d ET enunciada como “transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo”, o encuadraba en el “quebranto de la confianza mutua”¹⁰⁰¹.

Por un lado, algunas de las infracciones tipificadas consisten en la mera repetición de lo establecido en el ET, sin concretar nada al respecto: embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo (art. 54.2,f ET), la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado (art. 54.2,e ET), el acoso sexual o el moral (art. 54.2,g ET)¹⁰⁰². Aunque en oca-

¹⁰⁰⁰ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 35).

¹⁰⁰¹ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 49.1,c) a diferencia de suspensión de empleo y sueldo de hasta el tiempo de tres mareas. O en vez de inhabilitación para el ascenso por dos años o suspensión de empleo y sueldo de 1 a 90 días, en CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44, c). CC Martesanal/2001 (art. 33.1.c). CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 45,c).

¹⁰⁰² CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997; CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44, c y e, sin mencionar el acoso); tampoco se refieren al acoso Laudo Bacalade-

siones modalizan de forma ilegal lo dispuesto en la ley al concretar el momento en que ha de producirse la conducta infractora: la embriaguez no ha de ser “en acto de servicio” o “durante el trabajo”, como concretan algunos convenios, sino siempre que repercuta negativamente en el trabajo, aun cuando sea anterior a la ejecución de la prestación de servicios¹⁰⁰³.

Por otro lado, algunas de las causas especificadas en los convenios no hacen más que aplicar la causa legal a la situación del ámbito sectorial concreto, como es el caso de la ausencia a bordo, no estando de servicio, sin permiso del jefe, o el abandono de la guardia; no cumplir la orden de embarque sin causa grave que lo justifique; o quedarse en tierra por causa a él imputable cuando sale el barco al mar¹⁰⁰⁴. Otras causas son novedosas, como el abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando, la inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga, el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, “especialmente en puesto de mando de responsabilidad”¹⁰⁰⁵.

De otro lado, en relación a las faltas calificadas como “graves”, sólo pueden ser sancionadas mediante suspensión de empleo y sueldo de hasta la duración de una marea (de 3 a 30 días)¹⁰⁰⁶; sin embargo, se observan comportamientos tipificados como sancionables con

ros/2002 (art. 27), ni CC Acuicultura Cataluña/2005 (art. 27.3); sin embargo CC Acuicultura estatal/2007 (art.45.c.11) y CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 43.c.11) prevén el acoso moral. Es previsto el acoso sexual en CC Congeladores/2001 (Capítulo V) y en CC Culmarex/2007 (art. 40).

¹⁰⁰³ Modalizan: CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 61,c); CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 74.11).

¹⁰⁰⁴ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 48.3, m, n, ñ respectivamente). CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 44, g, m, o y p respectivamente). CC Flota congeladora marisco/1996 (art. 65.3).

¹⁰⁰⁵ Causas novedosas en: CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 48.3,j, i, ll respectivamente); la última precisión en CC almadraza Cádiz/2008 (anexo 2.º, art. primero, 8.º y 10.º).

¹⁰⁰⁶ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 49.1,b); sin embargo, de una marea para muy graves en CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999, sin prever la sanción de despido. Por su parte, CC Culmarex/2007 (art. 41,c) contiene una variedad de sanciones, y prevé hasta 30 días de suspensión; CC Congeladores/2001, hasta cuatro meses (Capítulo V); CC flota congeladora banco sahariano/1997, de noventa a ciento ochenta días (art. 76,c); CC Flota congeladora marisco/1996, de sesenta y un días a ciento veinte (art. 67); suspensión de dieciséis a noventa días en CC almadraza Cádiz/2008 (anexo 2.º, artículo primero); Laudo Bacaladeros/2002, de tres a cuatro meses (art. 29).

despido que son inicialmente catalogados como faltas graves en los convenios y, por tanto, no les sería aplicable dicha sanción, tales como: “las ofensas de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad” que, debido precisamente a la última observación, pueden ser encuadrada en la causa legal del 54.2,c ET sobre “ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen con ellos o a los familiares que convivan con ellos”; del mismo modo que “la embriaguez habitual en el trabajo”, que repercutirá negativamente en el mismo¹⁰⁰⁷.

En el mismo sentido, sobre faltas graves, algunos convenios tipifican como tales conductas que, en aplicación del art. 54.2, ET podrían ser sancionables con un despido disciplinario de causar perjuicios graves a la empresa o riesgo de accidente para las personas. Nos referimos a supuestos de desobediencia a las órdenes o instrucciones de trabajo, también en materia de seguridad y salud laboral, si bien expresan la posibilidad de su calificación superior. No perdamos la referencia de que en un régimen disciplinario se pretende corregir un incumplimiento y exigir responsabilidad por el mismo, teniendo la sanción de despido un objetivo bien diferente, cual es extinguir el vínculo contractual. En todo caso, el empresario entrará a valorar cada caso en concreto, y dependiendo de la gravedad de la conducta, partiendo siempre de la intencionalidad por parte del trabajador, contemplará la procedencia de la sanción máxima (despido o suspensión de hasta tres meses) o la imposición de otra correctora¹⁰⁰⁸.

En el sector de la acuicultura, las sanciones previstas para las infracciones muy graves, en alternancia con la de despido, van desde la suspensión de más de quince días hasta sesenta, o bien de un mes y un día hasta tres meses¹⁰⁰⁹.

En relación a otro tipo de despido individual, tan sólo hemos encontrado dos previsiones de despido por circunstancias objetivas: un convenio, en un artículo titulado “modificaciones tecnológicas y estructurales”, hace una remisión al art. 52,c) ET, esto es, teniendo por causa la necesidad objetivamente acreditada de amortizar pues-

¹⁰⁰⁷ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 49.2, m y j).

¹⁰⁰⁸ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 48.2,f). CC Martesanal/2001 (art. 33.2).

¹⁰⁰⁹ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 45,c) prevé hasta tres meses, CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 43,c), CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 28.3).

tos de trabajo en una tarea de, según dice literalmente el convenio, “recomposición de las tripulaciones que permitirán viabilizar las empresas en el futuro, con mayores garantías”. Se corresponde con una de las tipologías extintivas sobre las que la tendencia de la negociación colectiva ha incidido en el sentido de mostrarse más proclive a intervenir regulando. Al empresario dejan de serle necesarias para su actividad empresarial, por falta de interés profesional y aplicando el principio de productividad, ciertas prestaciones laborales. El supuesto descrito consiste en la introducción de avances tecnológicos bajo la forma de tambores haladores de red, modernización de los buques y la sustitución por otros de nueva construcción¹⁰¹⁰.

Por otro lado, dos convenios se limitan a adscribir a la esfera competencial exclusiva de la empresa la reducción de la plantilla mediante la amortización de puestos de trabajo vacantes¹⁰¹¹.

Asimismo, pudiendo tratarse de un despido objetivo o de uno colectivo en función del número de trabajadores afectados (desde seis estaríamos en el segundo supuesto, según el art. 51.1 ET), un convenio, al tratar las funciones de la Comisión Paritaria, le reconoce la competencia de alcanzar un acuerdo con la Administración para reducir a diecinueve el número de tripulantes en la plantilla de cada embarcación. La exigencia de ese acuerdo con la Administración nos remite al segundo tipo de despido, en una interpretación errónea de la intervención en el procedimiento por parte de la misma, si nos remitimos al art. 51.2 ET que es el que describe la tramitación del expediente de regulación de empleo (ERE)¹⁰¹².

13.3. DESPIDOS COLECTIVOS

Muy escasa regulación convencional

En los convenios objeto de estudio el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción raramente figura regulado, con la salvedad de la mención en el sentido de que la dirección de la empresa decida la paralización definitiva por cese de la actividad de la empresa, supuestos en los que, por imperativo legal

¹⁰¹⁰ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 46).

¹⁰¹¹ CC Dylcan/2005 y CC ADSA/2005, ambos en el mismo articulado (10 y 12, respectivamente).

¹⁰¹² CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (arts. 24 y 28).

es de obligada apertura el expediente de regulación de empleo ante la autoridad laboral, siempre que la medida afecte a más de cinco trabajadores. Sin embargo, los convenios que así lo prevén invocan el art. 52 ET (despido objetivo) en vez del 51, en contradicción manifiesta con el recordatorio de la exigencia de tramitación del ERE¹⁰¹³.

Por otro lado, algún convenio contiene una previsión indirecta sobre esta modalidad de despido, referida en concreto a la comunicación de consulta a los representantes sindicales, para que puedan ejecutar sus labores de control, en los supuestos de apertura del expediente de regulación de empleo, en el que es obligado un período de consulta en el que deben negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo (art. 51.4, párr. 3.º ET)¹⁰¹⁴. Asimismo en relación a este período y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 85.1 ET, que atribuye a la negociación colectiva regular los procedimientos de resolución de discrepancias surgidas en los períodos de consulta que se celebren en los supuestos de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensiones y despidos colectivos, se invoca a la mediación y arbitraje en numerosos convenios, tal y como veremos más adelante en este estudio.

Las razones de esta casi ausencia de regulación convencional son variadas. En primer lugar se trata de una figura regulada de un modo completo en el art. 51 ET, con su correspondiente desarrollo reglamentario. Es por ello que si algún convenio menciona las extinciones colectivas, lo hace tan sólo para remitirse a la legislación vigente o a los acuerdos entre los trabajadores y la dirección de la empresa¹⁰¹⁵. En segundo lugar, se establece una fuerte intervención pública, tanto por parte de la Administración como en sede judicial, en aplicación de una normativa que prevé controles

¹⁰¹³ CC flota congeladora de marisco/1996 (art. 28); sin embargo el CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 35) se limita a una remisión a la legislación en vigor. Es previsto asimismo en CC José Antonio Pérez/2001 (art. 22), CC Jopitos/2001 (art. 22), CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 22), CC Martínez Parda-vila/2001 (art. 22); CC Punta de Cabío SA/2006 (art. 22); CC Vidiña/2006 (art. 22); CC Lustres Pego/2000 (art. 22); CC Marina Nalda/2000 (art. 22); CC Pescarosa/2000 (art. 22); CC Juan Pérez/2000 (art. 22); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 22); CC Armadora Parleros/2000 (art. 22).

¹⁰¹⁴ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 55), para indicar que deberá ser enviada al sindicato al que pertenezca el representante afectado.

¹⁰¹⁵ CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 19).

procedimentales y sustantivos de la decisión empresarial de reducir el empleo.

13.4. DIMISIÓN DEL TRABAJADOR, CESES INCENTIVADOS Y JUBILACIONES

Duración del preaviso en la dimisión y régimen del mismo

En la dimisión del trabajador como causa de extinción del contrato de trabajo, la norma estatal se limita a exigir el preaviso por parte del trabajador, la notificación al empleador, remitiéndose a la negociación colectiva para la fijación del plazo, o bien a la costumbre del lugar (art. 49. 1, d ET). El régimen legal no exige justificación alguna de la decisión del trabajador, configurándola como una facultad de libre desistimiento.

Los convenios suelen regular la dimisión, en ocasiones bajo la terminología de “cese voluntario” o en artículos dedicados con carácter general a la extinción del contrato. En ocasiones el título del capítulo en algunos convenios conduce a error, porque incluye el cese voluntario pero después no es desarrollado en su articulado como si de un olvido se tratase, tal y como se dilucida en la comparación con otros convenios del mismo ámbito, si bien es cierto que contienen una referencia en el artículo en que regulan la libreta de inscripción marítima al caso de que el tripulante abandone el buque¹⁰¹⁶.

La regulación convencional se limita a repetir la obligación legal de preavisar a la dirección de la empresa, si bien es frecuente que se refieran a la forma de la obligada notificación, estableciendo con carácter general que sea por escrito a diferencia de la permisividad del ET, que contempla asimismo la forma verbal e incluso a través de actos concluyentes, dificultando de este modo la diferencia con el abandono contractual¹⁰¹⁷.

¹⁰¹⁶ Por ejemplo, véase el CC flota congeladora de marisco/1996 en relación al CC flota congeladora banco sahariano/1997: ambos dedican un Capítulo IV a “ingresos, período de prueba, reconocimiento médico, *ceses voluntarios*”, pero el primero no incluye un artículo sobre la materia. En el mismo sentido, CC Punta de Cabío SA/2006 (art. 6); CC Vidiña/2006 (art. 16); CC Lustres Pego/2000; CC Pescarosa/2000; CC Marina Nalda/2000; CC Juan Pérez/2000; CC Pesquerías León Marco/2000; CC Armadora Parleros/2000.

¹⁰¹⁷ CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 19).

El plazo de preaviso que fijan es variable en función de la categoría profesional: quince días para quienes no entran en la de personal superior, técnico o administrativo, para quienes se exige un mes; un mes para maestranza y subalternos especializados, tres meses si son oficiales y titulados¹⁰¹⁸. De no establecerse plazo alguno, se aplicaría el plazo de quince días.

Otro aspecto que regulan son las consecuencias del incumplimiento del plazo de preaviso, sancionando con el descuento por parte de la empresa de la liquidación del importe del salario real de un día por cada uno de retraso en el preaviso, o su equivalente en partes proporcionales, sin que se vean limitados los efectos jurídicos del cese en el puesto de trabajo¹⁰¹⁹. El sentido de dicho descuento es funcionar como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión del plazo ocasiona a la empresa.

En algunos convenios se contiene la precisión de que el importe de los gastos del viaje de regreso del trabajador a su lugar de residencia, debido a la decisión de rescindir su contrato de trabajo, serán por su cuenta; en ocasiones con la precisión de que dicha rescisión se produce por el tripulante al finalizar el período de prueba¹⁰²⁰.

Tan solo un convenio prevé la extinción del contrato por decisión del trabajador derivada de que la empresa, en uso de la técnica de la modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET), lo cambiara de modalidad de pesca, lo que le causará un perjuicio objetivo grave ya que le altera las condiciones de trabajo y le afecta a su formación profesional, pudiendo en este caso optar el trabajador por impugnar dicha decisión empresarial o rescindir su contrato con derecho a indemnización. Habría que dilucidar si se trata de una modificación justificada o no (que existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción), siendo posible en este último supuesto invocar el art. 50.1, c) ET y pudiendo cobrar la indemnización del despido improcedente, esto es, 45 días de salarios por año de servicio, prorrateándose por meses

¹⁰¹⁸ CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 19). En el segundo supuesto, CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 26).

¹⁰¹⁹ CC empresa Promotora Industrial Sadense, SA/2003 (art. 19); CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 26).

¹⁰²⁰ CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 26, último párrafo). En relación al período de prueba, CC Arrastre Blanes/1996 (art. 10); CC Arrastre LlanÇa/1994 (art. 10); CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 19); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 10).

los períodos inferiores al año, hasta un máximo de 42 mensualidades (art. 50.2 ET)¹⁰²¹.

Distintas jubilaciones con el mismo resultado: extinción del contrato

Las cláusulas relativas a la jubilación obligatoria son objeto de estudio en otro apartado de este trabajo en cuanto medida de política de empleo, una de las dos razones que justifican su imposición al no distinguir por el criterio de la edad el art. 35.1 CE cuando establece el derecho al trabajo, por lo que en este punto nos limitamos a dejar constancia de un convenio que establece la automaticidad de la misma (con aceptación voluntaria y como compromiso irrevocable) una vez que el trabajador cumple los sesenta y cinco años y reúne los requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social, esto es, tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los que dos deben estar comprendidos dentro de los quince inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho, según el art. 161.1.b) LGSS. En la regulación prevista en el convenio, la empresa abonará al trabajador que se jubila por esta causa una cantidad a tanto alzado cuantificada en seis mensualidades de salario (incluyendo todos los conceptos retributivos)¹⁰²².

Por otra parte, los escasos convenios que abordan la jubilación tienen todos en común respirar a favor de conseguir que la de todos los trabajadores del mar se produzca a los cincuenta y cinco años, con el 100% de la cotización a la Seguridad Social de los ocho últimos años (pudiendo hacerlo los trabajadores que no tienen reconocida la cotización para el desempleo). Se está apelando a la otra razón que justifica el establecimiento de una edad de jubilación, cual es la incapacidad del sujeto para ejercer profesiones que precisan plenitud física. Algún convenio concreto, también en el sector de la acuicultura, asigna a la comisión paritaria la labor de realizar los estudios y gestiones necesarias para conseguir este objetivo, o bien lo deja a la colaboración mutua entre la representación social y la empresarial para gestionar ante los organismos competentes que la edad de jubilación de los trabajadores sea asimilada mediante coeficiente reductor a los trabajadores del régimen del mar. Otros conve-

¹⁰²¹ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 49).

¹⁰²² CC Armadores Cádiz/1995 (art. 24).

nios se refieren al estudio individual de cada solicitud de jubilación anticipada y a la negociación con el solicitante acerca del incentivo correspondiente, cuyo resultado se trasladará al comité con carácter informativo¹⁰²³.

Algunos convenios contienen el reconocimiento del derecho a la jubilación anticipada, en ocasiones denominada “jubilación especial”, a los sesenta y cuatro años de edad, siempre de acuerdo con la empresa y en cumplimiento de lo establecido en el RD 1194/1985, de 17 de julio¹⁰²⁴.

Sólo en un convenio hemos encontrado una referencia a la jubilación parcial, posible a la edad de 60 años, a petición del trabajador con una antelación de tres meses, y previo acuerdo con la empresa¹⁰²⁵. Sin embargo, dos de los tres convenios que regulan la acuicultura, entre las modalidades contractuales a ser empleadas en el sector, contemplan el contrato de relevo (art. 12.6 ET), ligado al fenómeno de la jubilación parcial anticipada, clasificándolo únicamente como contrato temporal. Sabemos que implica que un trabajador de edad avanzada convierta su contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial, de indefinido a temporal, vinculándolo a la llegada de la edad ordinaria de jubilación¹⁰²⁶.

En cuanto a la jubilación voluntaria, hemos encontrado asimismo convenios partidarios de la posibilidad de su petición por parte de los trabajadores que lleven más de treinta años de servicio. Algún convenio precisa que la pensión fuera equivalente al 100% de la retribución correspondiente al salario base y antigüedad¹⁰²⁷. Se trata en todo caso de una decisión unilateral del trabajador, un ejercicio de la figura de la dimisión, motivada en este caso por la edad (art. 49.1.f ET).

¹⁰²³ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 17); CC Culmarex/2007 (DF 4.ª); CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 15); CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 33); CC Arrastre Granada/1992 (art. 22); CC Martesanal, SA/2001 (art. 39); CC Arrastre Coruña/1992 (art.27). En el sector de la acuicultura, CC Acuicultura Andalucía/2006 (DT 3.ª); CC Acuicultura Estatal/2007 (DA 3.ª).

¹⁰²⁴ CC Arrastre Lugo/1992 (art. 26); CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 27); CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 36) precisa que con el 100% de los derechos; CC Culmarex/2007 (art. 12).

¹⁰²⁵ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 36).

¹⁰²⁶ CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 11) y CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 12).

¹⁰²⁷ CC Arrastre Almería/1990 (art. 33). Prevé asimismo la jubilación voluntaria el CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 17).

No son escasos los convenios que reconocen un premio de jubilación para los trabajadores que alcancen la edad de jubilación, consistente en el pago de una gratificación en función del tiempo trabajado, abonada en pago único por el armador¹⁰²⁸.

¹⁰²⁸ CC Acuicultura Andalucía/2006 (D.T. 2.ª). CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 11). El CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 lo vincula a la jubilación o la invalidez y consiste en el importe de una mensualidad si lleva tres años de servicios en la empresa o de dos si lleva a partir de cinco años (art. 18). CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (arts. 20 y 29) concede diez días de salario base por cinco años en la misma empresa, 20 días de salario base por diez años, y treinta días por quince años; será abonado en pago único y por cuenta exclusiva del armador. En el artículo que titula “vinculación” invoca un acuerdo de la cofradía de pescadores de 27 de abril de 1982 aplicable en caso de solicitud de jubilación o invalidez permanente. CC Arrastre Almería/1990 (art. 33) lo reconoce a los trabajadores declarados pensionistas de jubilación, y consistirá en el pago por la empresa armadora de una mensualidad de salario base más antigüedad, desde los tres años de servicio en la empresa. CC Armadores Cádiz/1995 (art. 23) lo reconoce desde los veinte años de servicio y llega hasta los cincuenta; su pago, en el mes en el que el trabajador cumpla los plazos estipulados.

14. DERECHOS COLECTIVOS

En primer lugar, todos los convenios del sector de la pesca de ámbito provincial se aproximan, de un modo u otro, a los derechos sindicales, algunos de los cuales dedican un capítulo a regular esta materia; si bien en algunas ocasiones hemos visto que no distinguiéndolos de otros derechos como el de prevención de riesgos laborales o el de protección social¹⁰²⁹. No es así en los convenios de empresa, en los que el panorama se presenta más variado, puesto que están desde los que abren un capítulo dedicado a las garantías sindicales para dedicar un artículo con el mismo título que lo único que contiene es una remisión a la normativa legal sobre la materia, pasando por los que dedican dos artículos y uno de ellos regula el acoso sexual (a fin de indicar que “las quejas sobre este tipo de comportamiento podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores”), hasta los que no mencionan estos derechos¹⁰³⁰. Del mismo modo, un convenio franja que regula el colectivo de los rederos, no contiene referencia alguna a este tipo de derechos¹⁰³¹.

Por su parte, los que regulan el sector de la acuicultura, en el capítulo que dedican a “ayudas sociales y complementarias” regulan

¹⁰²⁹ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 dedica los dos primeros artículos del capítulo IX titulado “sociales y sindicales” a cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo. Por su parte el CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 comparte el capítulo VIII con otras cuestiones como la póliza de seguros. Menciona la regulación legal el CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 25).

¹⁰³⁰ Entre los primeros, CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 46), CC Martesanal, SA/2001 (art. 31); entre los segundos, CC Culmarex, SA/2007 (art. 39); entre los terceros, CC Punta de Cabío SA/2006, CC Vidiña /2006, CC Pescarosa/2000, CC Armadora Parleros/2000, CC Dylcan/2005, CC ADSA/2005, CC Promotora Industrial Sadense/2003, CC Marina Nalda/2000, CC Juan Pérez/2000, CC Río Oja/2005.

¹⁰³¹ CC Rederos Huelva/2004.

cuestiones tales como la cuota sindical, la información a los representantes de los trabajadores, las reuniones en el centro de trabajo, o el crédito horario, de forma limitada en este último supuesto a remitir “a la ley” en cuanto al reconocimiento del crédito horario a los trabajadores que ostenten cargos sindicales, y en concreto a la LOLS para lo relativo a la cuota sindical y al art. 64 ET en cuanto a las competencias de los representantes de los trabajadores¹⁰³².

En segundo lugar, algunos de los convenios que regulan esta materia contienen remisiones al Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en ocasiones “en lo no previsto” o para hacer extensivos todos los derechos que reconocen y no son mencionados¹⁰³³, incluso como único contenido de la materia como acabamos de indicar, de modo que la negociación colectiva en los sectores objeto de estudio no aporta nada nuevo o más favorable, limitándose a una enumeración de los derechos sindicales, de las funciones y de las garantías de las representaciones de los trabajadores previstas a nivel legal¹⁰³⁴.

14.1. ASPECTOS ORGÁNICOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Los convenios dejan ver que, de forma mayoritaria, disfrutarán de la figura del delegado de personal como órgano unipersonal de representación de los trabajadores en la empresa, porque algunos de ellos atribuyen directamente a “un delegado de personal” las funciones que enumeran; lo que al mismo tiempo nos proporciona infor-

¹⁰³² CC Acuicultura Estatal/2007 (arts. 40 y 41) remite “a la ley” en cuanto al reconocimiento del crédito horario a los trabajadores que ostenten cargos sindicales, y en concreto a la LOLS para lo relativo a la cuota sindical; CC Acuicultura Andalucía/2006 (arts. 39 y 40) remite a la LOLS en relación a la cuota sindical, y al art. 64 ET en cuanto a las competencias de los representantes de los trabajadores, respectivamente.

¹⁰³³ CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 29, c); CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 25); CC Arrastre Almería/1990 (art. 7); CC flota congeladora de marisco/1996 (art. 76). CC almadraba Cádiz/2008 (art. 16) extiende la remisión a “todo lo concerniente a esta materia”. CC Cerco Asturias/1999 se remite a la LOLS en el artículo no numerado, expuesto antes de la disposición final, que se titula “condiciones y garantías sindicales”.

¹⁰³⁴ CC flota congeladora de marisco/1996 (art. 76). CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 88).

mación acerca de la dimensión de la plantilla del centro de trabajo en estos sectores (de no más de treinta trabajadores, art. 62.1 ET)¹⁰³⁵.

Una interpretación extensiva la hemos encontrado en un convenio del sector de la pesca que llega incluso a imponer la elección de representantes colectivos en empresas y centros de trabajo a partir de seis trabajadores, a diferencia de la previsión legal de su decisión posible por acuerdo mayoritario que contiene el art. 62.1 ET, y adelantándose a la doctrina del TC, en su sentencia 36/2004, de 8 de marzo, que estima suficiente la convocatoria por parte de un sindicato legitimado para ello, con lo que extiende el tratamiento que da el ET al supuesto de once a cuarenta y nueve trabajadores, en que es obligatorio¹⁰³⁶.

Un convenio concreto comienza el artículo que dedica a “la acción sindical en las almadrabas” con un reconocimiento como interlocutores válidos de los órganos de la representación estatutaria en el ámbito de las relaciones industriales. Otro por su parte se limita al reconocimiento de las secciones sindicales dentro de la empresa en aplicación del ET¹⁰³⁷.

En cuanto a los representantes sindicales, ostentan competencias y garantías casi idénticas a las de la representación estatutaria en virtud del art. 10.3. LOLS. Es por ello que en ocasiones son mencionados los dos canales de representación mezclados, por ejemplo al tratar de sus garantías sindicales¹⁰³⁸, o cuando se atribuyen competencias de información a los representantes sindicales en una aplicación subjetiva extensiva del art. 64 ET¹⁰³⁹. Del mismo modo, dada la usual interconexión en la práctica entre ambos canales representativos, algún convenio identifica al delegado de personal con el representante sindical¹⁰⁴⁰.

Un convenio contiene una declaración de reconocimiento expreso de las centrales sindicales legalizadas con implantación en el sector que regula, en el presente y en el futuro, por parte de las empresas armadoras incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, en

¹⁰³⁵ En este sentido, CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 26) y CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 27). Por su parte, el CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 27) indica en relación a la convocatoria de la asamblea que puede hacerla el delegado de personal.

¹⁰³⁶ CC Arrastre Almería/1990 (art. 37), comienza su artículo dedicado a la acción sindical diciendo que “todas las embarcaciones de seis o más tripulantes deberán elegir un delegado de personal o representante sindical”.

¹⁰³⁷ En el primer sentido, CC almadraba Cádiz/2008 (art. 16); en el segundo, CC Rederos Huelva/2004 (art. 14).

¹⁰³⁸ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (arts. 54 y 55).

¹⁰³⁹ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 42).

¹⁰⁴⁰ CC Arrastre Almería/1990 (art. 37).

cuanto órganos válidos de representación de los trabajadores, con la competencia de dirimir las dudas, discrepancias y reclamaciones que se relacionen con la negociación colectiva, los pactos a nivel general y de empresa, etc., y comprometiéndose las empresas armadoras a informarles con la suficiente antelación de circunstancias como los cambios de base, de buque, la venta de éste, el cambio de modalidad, etc. En este sentido se manifiesta asimismo otro convenio: cuando la dirección de la empresa tome la iniciativa de cambiar el régimen vigente, no sólo habrá de informar, sino que acordará con la representación de los trabajadores (que estarán asesorados por los representantes sindicales), dicho cambio¹⁰⁴¹.

De otro lado las asociaciones de armadores del sector asumen la competencia de recepción de las reclamaciones que puedan afectar al sector respecto de cualquier empresa¹⁰⁴².

Dos convenios del sector de la acuicultura (los que se caracterizan por regular de forma extensa y con igual desarrollo) contienen una declaración general acerca del derecho a las facilidades necesarias para el desempeño de los cargos sindicales, incluidos el derecho al salario siempre que las ausencias estén justificadas por tal motivo, el derecho al disfrute del crédito horario reconocido en la ley y, al regular los supuestos de excedencia, dándole el tratamiento en cuanto a los efectos de la voluntaria, algunos convenios del sector de la pesca prevén la derivada del nombramiento para cargo público o representación sindical cuando sea incompatible con la prestación de servicios a la empresa armadora, en una mera reiteración del art. 45 ET¹⁰⁴³.

Otro convenio precisa cómo se producirá la designación de los miembros de la mesa negociadora por la parte social: proporcionalmente a los resultados obtenidos por cada central sindical representativa en las elecciones sindicales¹⁰⁴⁴.

El mismo convenio establece una obligación empresarial consistente en facilitar a los sindicatos presentes en la mesa de negociación que lo soliciten, un listado con los nombres y categorías de los tripulantes en el plazo de cinco días siguientes a la salida de los buques.

¹⁰⁴¹ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 41). CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 16).

¹⁰⁴² CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 36); CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 41).

¹⁰⁴³ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 40); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 38). Sobre excedencia, CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 16), y CC Arrastre Almería/1990 (art. 22).

¹⁰⁴⁴ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 54, c).

Como contenido de algún convenio se regula el compromiso expreso de colaboración por parte de las empresas con los trabajadores y con las centrales sindicales firmantes del mismo en la cuestión concreta de la gestión de la prestación de desempleo¹⁰⁴⁵.

14.2. COMPETENCIAS DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Garantes del cumplimiento de las normas

Algún convenio les atribuye en las embarcaciones competencias de intervención y colaboración con la dirección de la empresa para asegurar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social, el respeto de los pactos y usos existentes, la vigilancia sobre las condiciones de seguridad y salud laboral, así como el control sobre las ventas que realice el buque, y la elaboración de estudios y gestiones encaminadas a mejorarlas¹⁰⁴⁶. Se trata de una reproducción de lo reconocido legalmente (art. 64.7, a, 1.º y 2.º ET).

¹⁰⁴⁵ CC almadraba Cádiz/2008 (DA 1.º).

¹⁰⁴⁶ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 11), bajo el título, poco preciso en cuanto al contenido, de “libertad de información y pesca”. CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (arts. 13 y 18) prevé que la empresa entregará al delegado de personal del buque certificación acreditativa del número de cajas y su valor en la subasta; CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 26) se refiere al respeto de los pactos y usos, y a que las representaciones de trabajadores y armadores han de realizar estudios y gestiones encaminados al objetivo de sacar un mayor provecho a la venta, para lo que las representaciones se reunirán al menos cada tres meses (art. 13); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 29), especifica en cuanto al control de las ventas que “en la lonja de su correspondiente embarcación”. CC Arrastre Almería/1990 (art. 38) en el artículo que dedica a las garantías y derechos sindicales atribuye la función de control de las cuentas de venta de captura a un trabajador de la tripulación, pero entendemos que además es representante. CC Arrastre Blanes/1996 (art. 29); CC Arrastre Llança/1994 (art. 29); CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 36). El CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 39) reenvía a la Ordenanza de pesca de arrastre al fresco para hacer valer las atribuciones y funciones que en materia de control de ventas correspondían a los antiguos enlaces sindicales. Por su parte el CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 43) prevé que las centrales sindicales firmantes podrán designar de entre los trabajadores de plantilla una personal para controlar el peso y venta de la pesca capturada. CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 18) prevé la recepción por parte del sindicato al que pertenezca el delegado de personal de las reclamaciones que contra la empresa armadora se interpongan con motivo del desajuste en el número de cajas indicado por aquélla. Sobre colaboración con la dirección de la empresa, CC Arrastre Coruña/1992 (art. 30).

Sólo supone un avance lo dispuesto en un convenio que contiene una declaración de intenciones por “ambas partes” en el sentido de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los órganos representativos estatutarios establecidas en las disposiciones legales, adaptándolas a las características de las empresas del sector¹⁰⁴⁷. Es por ello que centra la vigilancia de las condiciones de seguridad y salud laboral en las embarcaciones (art. 64.1.4.º, b ET); en las tareas de control trata la supervisión de las cuentas de mantenimiento de la tripulación, y la comprobación de las cuentas de las ventas de las capturas; en la función de informar trata la colocación de los trabajadores en la empresa armadora, los gastos de la carga imputables como gastos del Monte Mayor, y sobre las facturas que van al mismo¹⁰⁴⁸.

Un convenio concreto atribuye al comité de empresa una de las competencias de carácter participativo que vienen ya establecidas en el art. 64.1.11 ET, cual es colaborar con la dirección de la empresa para establecer medidas que mantengan e incrementen la productividad¹⁰⁴⁹.

Otra de las labores relevantes que destaca la regulación convencional, directamente relacionada con la realidad de que son los interlocutores sociales quienes establecen las tablas salariales, es la de recibir la petición de descuelgue salarial, del mismo modo que se le atribuye a la comisión paritaria; así como iniciar la negociación de descuelgue con su almadraba y determinar las nuevas condiciones salariales de acuerdo con la empresa¹⁰⁵⁰.

Como otras competencias podemos enumerar la de comprobar y revisar los ajustes de cuentas o liquidaciones del buque cuando regresa tras cada marea, aunque es una tarea que puede realizar asimismo el marinero que la tripulación designe; así como solicitar del armador la acreditación del peso y valor de la pesca¹⁰⁵¹.

Caso de que los períodos de inactividad (cese de la campaña) no tengan carácter general y afecten sólo a una embarcación determi-

¹⁰⁴⁷ CC almadraba Cádiz/2008 (art. 16).

¹⁰⁴⁸ Encontramos un ejemplo en CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 26). En el mismo sentido CC Arrastre Almería/1990 (art. 37) y CC Arrastre Granada/1992 (art. 26).

¹⁰⁴⁹ CC Arrastre Lugo/1992 (art. 29).

¹⁰⁵⁰ CC almadraba Cádiz/2008 (DA 3.ª y 8.ª). CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (anexo II).

¹⁰⁵¹ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 10). CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 3). CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 5).

nada, se acordarán con los representantes de los trabajadores del barco, sin que sea necesario que lo decida la Comisión Paritaria del Convenio¹⁰⁵².

Los representantes de los trabajadores y los armadores serán los encargados de pactar la acumulación de los períodos de descanso no disfrutados para su realización, ya sea en contrato de trabajo o en un acta si se hace colectivamente por buque¹⁰⁵³. Asimismo, participan en el acuerdo anual de vacaciones por embarcación, junto con la tripulación y la empresa, y en la elaboración anual por acuerdo del calendario laboral¹⁰⁵⁴.

En aplicación de los usos y costumbres, corresponde a la representación de la tripulación el pactar con el patrón el horario para las comidas¹⁰⁵⁵.

La información a los representantes, instrumento base para el desempeño del resto de funciones

A pesar que el art. 64.1 ET es una norma de mínimos, por lo que los convenios colectivos son la vía abierta para completar el cuadro competencial previsto por el legislador, en los escasos convenios que regulan de forma extensa esta materia (alguno de ellos en consonancia con su naturaleza de acuerdos marcos) no se aprecia un aumento de las competencias atribuidas, sino su carácter meramente repetitivo de lo ya establecido a nivel legal e incluso su listado más reducido. Apenas son objeto de mención algunas obligaciones de información sobre aspectos económicos y laborales, y en relación a las medidas disciplinarias, que habrán de ser completadas con las remisiones en bloque a la Ley.

Del análisis del elenco de competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores, en comparación con el listado legal en el que destacan las funciones de información y consulta, un convenio del sector de la acuicultura se limita a reiterar que el informe que habrán

¹⁰⁵² CC Bajura Murcia/2002 (art. 19, 5.º).

¹⁰⁵³ CC Jopitos/2001 (art. 28); CC Arrastreros del Barbanza/2001(art. 28); CC Punta de Cabío SA/2006 (art. 28.2); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 28); CC Vidiña/2006 (art. 28.2); CC Lustres Pego/2000 (art. 28.2).

¹⁰⁵⁴ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 10). CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 3). CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 5). CC Armadores Cádiz/1995 (art. 4 sobre calendario, y 6 sobre vacaciones).

¹⁰⁵⁵ CC Bajura Murcia/2002 (art. 10); CC Arrastre Llança/1994 (art. 12).

de emitir en los casos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que afecten al volumen de empleo, sea previo, del mismo modo que hace lo dispuesto en el art. 64.5.d) ET¹⁰⁵⁶.

Asimismo se les atribuye una labor de consulta previa en el supuesto de decisión por parte de la dirección de la empresa en los supuestos de cambio de bandera mediante exportación o paralización definitiva por cese de actividad, en los que es de obligada apertura el expediente de regulación de empleo ante la autoridad laboral (tal y como prevé el art. 64.5 ET)¹⁰⁵⁷.

Un convenio prevé la consulta previa preceptiva a los representantes legales de los trabajadores en la empresa ante la toma de decisión empresarial relativa al procedimiento de promoción interna¹⁰⁵⁸.

Dentro del contenido de la información a ser suministrada se mencionan expresamente las altas y bajas en la Seguridad Social, y los documentos acreditativos del pago de las cuotas a la misma¹⁰⁵⁹, los contratos de duración determinada celebrados¹⁰⁶⁰, así como la relación mensual de horas extraordinarias realizadas, cuestión no prevista en el art. 35.5 ET que se refiere a la entrega de la copia del resumen del registro de las horas extraordinarias realizadas al trabajador en el recibo correspondiente, ni en el 64¹⁰⁶¹. Otros convenios reproducen la cláusula de apertura del art. 64.7.e) ET en el sentido de extender la obligación de información en todos los temas y cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales¹⁰⁶².

Un convenio prevé que en los contratos de trabajo, junto con la firma del trabajador y del armador/su representante legal, deberá figurar de forma obligatoria el sello de alguno de los sindicatos firmantes del convenio como supervisión del control de legalidad de sus cláusulas, de tal forma que ante cualquier defecto se invocará a la comisión paritaria para su subsanación. Caso de que esta tramita-

¹⁰⁵⁶ CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 40).

¹⁰⁵⁷ CC flota congeladora de marisco/1996 (art. 28); sin embargo el CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 35) se limita a una remisión a la legislación en vigor.

¹⁰⁵⁸ Laudo Bacaladeros/2002 (art. 15).

¹⁰⁵⁹ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 42); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 40); CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 19).

¹⁰⁶⁰ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 6).

¹⁰⁶¹ CC Armadores Cádiz/1995 (art. 31).

¹⁰⁶² CC Arrastre Lugo/1992 (art. 29), CC Arrastre Coruña/1992 (art. 30), CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 31).

ción exigiese tiempo, los sindicatos habrán de garantizar el inicio normal de la actividad laboral. El sindicato que sella el contrato recibirá, al igual que el trabajador, una copia del mismo¹⁰⁶³.

En un convenio se precisa que las empresas armadoras habrán de informar a los delegados de personal, con la suficiente antelación, de cuestiones tales como cambios de base, venta de buques, cambios de modalidad, etc.¹⁰⁶⁴. Asimismo, en los supuestos de interrupción de la prestación de servicios por distintas causas relacionadas con la peculiaridad del trabajo en el sector que un convenio regula, se especifica que el empresario tendrá que comunicar por escrito a la representación legal de los trabajadores la causa concreta y la duración prevista de la misma; el mismo convenio les atribuye la competencia de consensuar por escrito el cese de cada campaña en cada embarcación¹⁰⁶⁵. En otro convenio específico se les atribuye el derecho a ser informados por los armadores o los representantes legales de éstos acerca del personal por ellos seleccionado¹⁰⁶⁶.

Durante la ejecución de la prestación de servicios, algunos convenios reiteran lo que ya especifica el art. 39.2 ET en los supuestos de movilidad funcional por reestructuración o reorganización del trabajo, y es que le deberá ser comunicado al delegado de personal, si bien señala un preaviso: con una antelación mínima de diez días. Asimismo para este supuesto, otro convenio prevé, en uso de la habilitación que le confiere el art. 23.2 ET al regular la promoción profesional, que caso de que la empresa emita un informe negativo ante la reclamación de su derecho al ascenso por parte de un trabajador, la dirección de la empresa habrá de presentar un informe por escrito debidamente justificado a los representantes de los trabajadores¹⁰⁶⁷.

El convenio que dedica un artículo al procedimiento para la modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo y la mo-

¹⁰⁶³ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 7).

¹⁰⁶⁴ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 41). CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 16), prevé que la dirección de la empresa que adopte el cambio de régimen habrá de informar a los representantes de los trabajadores acerca de la organización que se propone implantar, quienes podrán ser asistidos por los representantes sindicales.

¹⁰⁶⁵ CC Bajura Murcia/2002 (art. 19).

¹⁰⁶⁶ CC flota congeladora de marisco/1996 (arts. 20 y 23, respectivamente). Por otra parte, CC Arrastre Lugo/1992 (DA 5.ª) repite la obligación legal de entrega de copia básica de los nuevos contratos realizados por parte de la empresa.

¹⁰⁶⁷ CC Dylcan/2005 (art. 24) y CC ADSA/2005 (art. 24). CC Armadores Cádiz/1995 (art. 7).

vilidad geográfica, reitera lo dispuesto por el ET en cuanto a la necesidad de un período de consultas con los representantes de los trabajadores, destacando la necesidad de notificación previa a los mismos de la intención de proceder a la modificación con indicación de los motivos (art. 40.1, párr. 3.º ET sobre movilidad geográfica, que exige una antelación mínima de treinta días, sin especificar el contenido de la misma; y art. 41.4 ET sobre modificación sustancial), si bien añade un requisito que afecta a la finalización del período de consultas-negociación: recurso a la mediación prevista en el acuerdo de solución extrajudicial de conflictos autonómico, caso de que en la negociación que implica el período de consultas no se llegue a acuerdo, con el fin de que en otro plazo de quince días dicte un laudo (enlaza con el art. 85.1 ET, en desarrollo del contenido de la negociación colectiva)¹⁰⁶⁸.

Es preceptivo en un convenio poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores la necesidad de cubrir una vacante. Del mismo modo, deberán ser informados del personal que la empresa tenía contratado en la campaña anterior para realizar el control del respeto de la garantía del puesto de trabajo que establece el convenio, y emitirán un informe caso de que pasados cuatro días no se reincorporasen los partícipes en aquélla para proceder a la cobertura de vacantes¹⁰⁶⁹.

En materia de Derecho Sancionador del Trabajo, un convenio señala el derecho de los delegados de personal, puesto que tienen reconocidas las mismas competencias que los comités de empresa en el art. 62.2 ET, a recibir información previa en caso de decisión de despido o de sanción a cualquier trabajador. En este mismo sentido, otro convenio establece que la sanción por faltas graves y muy graves, requiere comunicación por escrito tanto al trabajador como al representante legal de los trabajadores, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan¹⁰⁷⁰. En este supuesto se aprecia una mejora de lo dispuesto en el art. 64.4.c) ET, que prevé dicha información sólo en caso de falta muy grave. Por otro lado queda encomendada, como ya hemos señalado, a la representación legal de los tra-

¹⁰⁶⁸ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 37).

¹⁰⁶⁹ CC almadraba Cádiz/2008 (art. 7).

¹⁰⁷⁰ En cuanto a lo primero expuesto, CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 26). En cuanto a lo segundo, CC flota congeladora de marisco/1996 (art. 66) y CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 75). Sólo en cuanto a la notificación, Laudo Bacaladeros/2002 (art. 24).

bajadores la labor de canalización de las quejas por acoso sexual, siguiendo el procedimiento sancionador previsto en el propio convenio que lo trata¹⁰⁷¹.

Algún convenio modaliza estas obligaciones empresariales de información al sector: traslado de la empresa a otro puerto (recorremos que según el art. 1.5, párr. 2.º ET en la actividad de trabajo en el mar el centro de trabajo-buque radica en la provincia en la que se encuentre su puerto base), acceso a los justificantes de los importes deducidos del Monte Mayor. E incluso las generaliza a la sola faceta de la información acerca de “cualquier situación que afecte directa o indirectamente al trabajador”, sin reiterar las legales de consulta y control¹⁰⁷².

Un convenio de empresa en el artículo que dedica a la jubilación anticipada señala que, de cada solicitud de jubilación anticipada y de la negociación que se desarrolle con el solicitante acerca del incentivo correspondiente, se informará al comité¹⁰⁷³.

Por otra parte, un convenio obliga a la empresa a informar al delegado y a los representantes de los sindicatos más representativos del sector que lo soliciten del nombre de la compañía de seguros que resolverá los remolques o rescates¹⁰⁷⁴.

En ningún convenio, motivado por la fecha de la que datan la gran mayoría de los convenios del sector, anteriores a la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se contiene referencia alguna al derecho a recibir información, al menos anual, sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que exige el art. 64.1.1.º ET. Ello en un escenario de plantillas en las que la participación femenina continúa siendo muy escasa.

Deberes que comporta el ejercicio de sus competencias

Algunos convenios reiteran el deber de sigilo profesional, que los vincula aún después de ser representante estatutario, que ya estableciera el 65.2 ET en relación al comité de empresa, o el 62.2 en

¹⁰⁷¹ CC Culmarex, SA/2007 (art. 39).

¹⁰⁷² CC Cerco Asturias/1999 (art. 10). En el último sentido, CC Arrastre Puerto de Santa María /1990 (art. 26).

¹⁰⁷³ CC Martesanal, SA/2001 (art. 39).

¹⁰⁷⁴ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 40).

cuanto a los delegados de personal¹⁰⁷⁵. Estamos en presencia de un deber que puede entrar en colisión con el de informar a sus representados y que exige la búsqueda del respeto equilibrado de ambos intereses legales. Valoremos la dificultad que puede entrañar su ejecución si reparamos en que el incumplimiento del deber de sigilo por el representante constituye una vulneración de su deber de buena fe frente a la empresa, sancionable incluso con despido.

Una precisión que no deja de ser curiosa es la que contiene un convenio en el sentido de “obligar” a los representantes sindicales de los trabajadores a realizar su actividad sindical durante su permanencia en tierra, basada en “la especificidad del sistema de trabajo”. Otros convenios por su parte, movidos por el mismo fin, transcriben el compromiso de las partes de mantener reuniones para tratar de posibilitar el desarrollo de sus funciones en tierra¹⁰⁷⁶.

Otro convenio contiene, de una forma más moderada, una precisión en el sentido anterior: los representantes del personal, ya lo sean de la estatutaria o los de prevención, tratarán de “atemperar” en lo posible la distribución del tiempo de celebración de sus encuentros sectoriales, para no entorpecer la actividad pesquera de la embarcación¹⁰⁷⁷.

14.3. GARANTÍAS Y PRERROGATIVAS

Los representantes, tanto estatutarios como los delegados sindicales, gozan de un estatuto jurídico diferenciado al del resto de trabajadores, en atención a las necesidades que exige el normal desenvolvimiento de sus funciones representativas y a la previsión de tutela destinada a salvaguardarlos frente a posibles actuaciones empresariales contrarias al ejercicio de sus funciones y que pueden repercutir en la ejecución de sus contratos de trabajo.

A pesar de que lo dispuesto legalmente funciona como regla de mínimos, dejando un ámbito de actuación a la negociación colectiva

¹⁰⁷⁵ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 44); CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 31); CC Arrastre Lugo/1992 (art. 30). CC Arrastre Coruña/1992 (art. 31).

¹⁰⁷⁶ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 54). CC Arrastre Blanes/1996 (art. 32); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 32); CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 27). CC Arrastre Coruña/1992 (D.A. 3.ª).

¹⁰⁷⁷ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 41).

para fijar reglas adicionales de protección de los representantes, la tónica general en materia de derechos colectivos es asimismo predicable en materia tanto de garantías como de prerrogativas en los convenios colectivos de los sectores objeto de estudio. Esto es, se limitan a reproducir las garantías previstas en la normativa estatal en vigor, aunque en ocasiones modalizadas: la apertura de expediente contradictorio si el trabajador despedido o sancionado a causa de una falta grave o muy grave fuera un representante legal de los trabajadores (arts. 55.1 y 68 a) ET), estando la empresa obligada a ponerlo en conocimiento previo del sindicato al que pertenezca el delegado de personal o miembro del comité de empresa y siendo nula la sanción si no se cumple este requisito, al margen de que el convenio colectivo pueda establecer otros requisitos sobre el desarrollo del expediente¹⁰⁷⁸; su prioridad de permanencia en la empresa, como derecho subjetivo no absoluto, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas o tecnológicas (art. 68 b) ET)¹⁰⁷⁹, reforzada mediante la prohibición de trasbordos o traslados de los tripulantes de un barco pesquero a otro de la misma empresa de carácter forzoso, previsto en dos convenios de ámbito nacional, en aplicación del art. 40.5 ET que regula la movilidad geográfica¹⁰⁸⁰.

Con carácter general los convenios no hacen mención del derecho a no ser despedido ni sancionado por el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que sea por revocación o dimisión, ni ser discriminado en su promoción económica o profesional (art. 68, c) ET), redactado en el sentido de no ser sancionado sin el consentimiento previo de su sindicato, que habrá de emitir un dictamen no vinculante para la empresa. Ha de ser entendido como garantía de inmunidad por el ejercicio de sus funciones representativas, no como absoluta inmunidad¹⁰⁸¹.

Podemos añadir el derecho que menciona algún convenio, a no ser discriminado, en un sentido amplio, a causa de su afiliación o actividad sindical¹⁰⁸².

Un convenio reconoce un derecho preferente a favor de los miembros de órganos de la representación estatutaria que lo solici-

¹⁰⁷⁸ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 18).

¹⁰⁷⁹ CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 45).

¹⁰⁸⁰ CC flota congeladora de marisco/1996 (art. 23) y CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 28).

¹⁰⁸¹ Tan solo en CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 27).

¹⁰⁸² CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 88).

ten para ocupar puestos de trabajos en las empresas almadrabras que demanden ofertas de empleo fuera de la temporada¹⁰⁸³.

Como prerrogativa, algunos convenios prevén la libertad de expresión de los representantes en sus opiniones, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social (art. 68 d) ET)¹⁰⁸⁴.

Regulación variada del crédito horario

A diferencia de otras cuestiones, es objeto frecuente de regulación convencional el crédito horario asignado a los representantes como tiempo de dedicación a las tareas representativas, constituyendo otra prerrogativa de la que disfrutan. El ET (art. 68, e) asigna un número de horas mensuales en función del número de trabajadores que oscila entre las quince y las cuarenta horas, sin embargo los convenios del sector no emplean esta relación sino que directamente las reconocen.

Con carácter general algún convenio señala que los representantes sindicales y estatutarios “dispondrán del tiempo suficiente para el desempeño de sus funciones”¹⁰⁸⁵. En cuanto al número de horas específicamente reconocidas, van desde las quince a las veinticinco¹⁰⁸⁶. Si lo comparamos con la escala legal, el cálculo de trabajadores a ser representados llega hasta unos doscientos (porque desde doscientos cincuenta y uno corresponderían treinta horas), muy elevado en relación al cálculo empleado para elegir uno u otro órgano de la representación estatutaria y al delegado de personal que será en numerosas ocasiones el órgano unipersonal elegido.

¹⁰⁸³ CC almadraba Cádiz/2008 (art. 23); en tareas de arranchado y preparación de los enseres de la pesca, y en proporción al número de trabajadores que entraran.

¹⁰⁸⁴ CC Arrastre Lugo/1992 (art. 31). CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 45) exige comunicación a la empresa, y se refiere a expresar colegiadamente opiniones que guarden relación con la esfera de su representación. CC Arrastre Coruña/1992 (art. 32), CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 32).

¹⁰⁸⁵ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 54).

¹⁰⁸⁶ Quince horas mensuales, como ejemplos, en los supuestos de: CC Arrastre Llança/1994 (art. 31) y CC Arrastre Almería/1990 (art. 38). Dieciocho horas en CC Culmarex, SA/2007 (art. 38). Reconocen veinte horas: CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 18); CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 29); CC almadraba Cádiz/2008 (art. 16); CC Armadores Cádiz/1995 (art. 30); CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 41). Veinticinco horas: CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 27).

Haciendo uso de la remisión legal a la negociación colectiva a los efectos de la acumulación del crédito horario, con frecuencia es objeto de regulación y algún convenio lo prevé hasta la liberación del trabajo “sin perjuicio de su remuneración”¹⁰⁸⁷.

Del mismo modo, dos convenios del sector de la acuicultura prevén la acumulación del crédito horario en uno o varios miembros de la representación estatutaria, con el límite de cincuenta horas para cada representante, o bien como precisa un convenio del sector de la pesca: la cesión es mensual, teniendo que preavisar a la empresa con un mínimo de 24 horas de antelación¹⁰⁸⁸.

Otra forma de acumulación prevista no es ya subjetiva sino temporal. Algunos convenios prevén su cómputo anual, no mensual¹⁰⁸⁹, asignando 25 días de licencia retribuida a compartir entre el desempeño de funciones sindicales y la realización de cursos de formación, por lo que vemos que incluyen en el cómputo de su crédito horario la asistencia a cursos de formación. Caso de no incluir en el cómputo el tiempo de formación se reduce a seis o siete días al año, previa notificación a la empresa¹⁰⁹⁰ (un convenio del sector de la acuicultura lo que excluye del cómputo son las horas utilizadas en la negociación colectiva¹⁰⁹¹). Asimismo algunos convenios, de ambos sectores, contienen la previsión de acumulación trimestral¹⁰⁹². Incluso algún convenio reconvierte la asignación legal en tres días por cada treinta días de trabajo efectivo, previendo de este modo su acumulación diaria¹⁰⁹³.

En algún caso, para los negociadores del convenio, se garantiza el permiso retribuido a favor de un número concreto de delegados durante ese período, designados por el banco social¹⁰⁹⁴.

Siguiendo la misma finalidad, caso de que el delegado de personal fuese asimismo delegado de prevención, se le reconoce un crédi-

¹⁰⁸⁷ CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 29).

¹⁰⁸⁸ En el primer caso, CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 40) y CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 39); en el segundo, CC Culmarex, SA/2007 (art. 38).

¹⁰⁸⁹ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 18) y CC Arrastre Llança/1994 (art. 31).

¹⁰⁹⁰ CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 32) asigna seis días al año. Siete días en CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 27).

¹⁰⁹¹ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 19).

¹⁰⁹² Acumulación trimestral en CC almadraba Cádiz/2008 (art. 16); CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 41); CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 19).

¹⁰⁹³ Acumulación diaria en CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 54).

¹⁰⁹⁴ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 25) se refiere a cinco delegados.

to horario adicional de quince horas mensuales para el cumplimiento de las tareas específicas en la materia¹⁰⁹⁵.

Y en un convenio hemos encontrado la identificación con “miembro de la comisión paritaria” del representante de los trabajadores que acumula el crédito horario¹⁰⁹⁶.

En ocasiones el convenio colectivo entra al detalle de regular los trámites necesarios para su disfrute. Incluso se condiciona su disfrute a que la ausencia del representante-trabajador “no implique el amarre del barco”. En atención a su ejercicio suele establecerse asimismo la obligación de preavisar al patrón del barco con tres días de antelación, salvo casos de urgencia probada¹⁰⁹⁷.

En este sentido algunos convenios señalan que cuando los representantes de los trabajadores estén desempeñando su cargo y por ello se queden en tierra, tienen derecho a la parte que les hubiese correspondido de estar a bordo, en algún caso exigiéndose la existencia de una convocatoria oficial¹⁰⁹⁸.

En cuanto a la retribución de dichas horas empleadas en tareas representativas suele indicarse que será en función del salario real en jornada ordinaria¹⁰⁹⁹, o del salario garantizado más antigüedad según categoría profesional, para cuyo cobro se precisa el envío a la empresa por parte de la central sindical, de un escrito que especifique la labor sindical a realizar por el representante, esto es, prevé un cierto control por la empresa de que el tiempo retribuido lo es por el desempeño de funciones sindicales¹¹⁰⁰.

Tan solo un convenio prevé que a la terminación de la licencia que les corresponde por ser delegado sindical, percibirán el salario garantizado incrementado con el plus de antigüedad, debiendo presentarse de forma obligatoria a la empresa, que les dará un trabajo acorde a su categoría profesional (como “expectativa de embarque”)¹¹⁰¹.

¹⁰⁹⁵ CC flota congeladora de marisco/1996 (art. 71). Coincide en las quince horas CC Arrastre Almería/1990 (art. 38).

¹⁰⁹⁶ CC Arrastre Almería/1990 (art. 38).

¹⁰⁹⁷ Asimismo en cuanto a las dos últimas previsiones señaladas en texto: CC Arrastre Llança/1994 (art. 31); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 32); CC Bajura Murcia/2002 (art. 13).

¹⁰⁹⁸ CC Arrastre Blanes/1996 (art. 32); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 32); CC Arrastre Llança/1994 (art. 31); CC Bajura Murcia/2002 (art. 13).

¹⁰⁹⁹ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 18).

¹¹⁰⁰ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 54). CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 27) expone la fórmula para su cálculo.

¹¹⁰¹ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 17).

Facilitar la difusión de información de los representantes a los representados

Una prerrogativa poco tratada en los convenios del sector de la pesca, puede que por innecesaria dada su previsión legal, si bien figura en los tres convenios del sector de la acuicultura, es el derecho a disfrutar de un tablón de anuncios en el centro de trabajo, sin aportar nada a lo dispuesto en los arts. 81 ET y 8.2 a) LOLS, y dada la peculiaridad del centro de trabajo, en el que los medios electrónicos que ya resultan habituales pueden no resultar siempre tan asequibles. Es calificable como obligación de suministro por parte de la empresa en aplicación de la más genérica de facilitar a los representantes de los trabajadores el desempeño de sus funciones¹¹⁰².

Siguiendo con los medios de transmisión de información, una previsión contenida en algún convenio se refiere a la obligación de las empresas de facilitar la comunicación desde el buque de los representantes del personal con sus sindicatos, bajo el control ejercido por el capitán del buque¹¹⁰³.

Del mismo modo, son escasos los convenios, uno de ellos en consonancia con su amplio carácter de acuerdo marco y, en consonancia con lo antes expuesto, perteneciente al sector de la acuicultura, que reflejan el derecho de reunión de los trabajadores en asamblea en los locales de la empresa (derecho laboral básico *ex* art. 4.1.f ET y prerrogativa para los representantes), bajo la presidencia de la representación estatutaria, debiendo el empresario ponerlos a su disposición siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan (eximen de tal deber las dimensiones físicas de la empresa), fuera del horario de trabajo, y bajo designación de la persona que se responsabilizará del buen orden de la reunión, tras haber preavisado a la dirección de la empresa con al menos 24/48 horas de antelación (art. 8.1,b LOLS)¹¹⁰⁴.

Un convenio permite que el ejercicio del derecho de reunión se realice ya sea en jornada laboral o fuera de ella, previo acuerdo con la empresa, tal y como señala el art. 78 ET. La convocatoria de la

¹¹⁰² CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 42); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 40); CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 19).

¹¹⁰³ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 54).

¹¹⁰⁴ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 43); CC Armadores Cádiz/1995 (art. 30). CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 41) prevé el preaviso de 24 horas. Tan sólo menciona el derecho el CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 88).

asamblea podrá hacerla el delegado de personal/comité de empresa o, en su defecto, el 25% de los trabajadores de la plantilla, si bien en otra ocasión asciende al 30% (frente a la exigencia del 33% en el art. 67.3 ET)¹¹⁰⁵.

Otro convenio reitera el derecho legal a distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar el funcionamiento normal de la empresa (art. 8.1,b LOLS)¹¹⁰⁶.

Previsión de descuento de la cuota sindical

Es muy frecuente que los convenios de los sectores que estudiamos prevean el descuento de la cuota sindical de la nómina, tal y como permite el art. 11.2 LOLS, siempre a requerimiento de los afiliados, exigiendo autorización por escrito y hasta que no conste, asimismo por escrito, el cambio de opinión del trabajador. Incluso suelen describir todo el proceso a ser realizado con esta finalidad¹¹⁰⁷, llegando a indicar en una ocasión quién procederá a efectuar el descuento: en primer lugar el delegado de personal de la embarcación y en su defecto el armador¹¹⁰⁸. En algún caso se señala que será el sindicato el que solicite al empresario su descuento, pero siempre previa conformidad del trabajador afiliado¹¹⁰⁹. En un convenio se recoge el compromiso de las empresas de comunicar la baja voluntaria de cualquier trabajador a sus representantes sindicales con el fin de cesar en el descuento de las cuotas sindicales de la nómina¹¹¹⁰.

¹¹⁰⁵ CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 27).

¹¹⁰⁶ CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 88).

¹¹⁰⁷ CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 28) llega hasta el ingreso de su importe en la cuenta corriente cuyo número y entidad bancaria se indique en la autorización escrita. CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 39). CC Rederos Huelva/2004 (art. 14).

¹¹⁰⁸ CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 19); no tan al detalle en el CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 30), ni en el CC almadraba Cádiz/2008 (art. 16).

¹¹⁰⁹ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 41).

¹¹¹⁰ CC Rederos Huelva/2004 (art. 14).

15. MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Entre las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria

El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III)¹¹¹¹, en su art. 10, indica que en los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo es preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria del mismo, “sin la cual no podrá dársele trámite”. Añade que si tiene encomendadas funciones de mediación, la controversia deberá someterse a la misma. Dicho artículo prevé asimismo el supuesto en el que la Comisión Paritaria no tenga atribuidas competencias de solución de conflictos: la parte promotora de la mediación o el arbitraje puede solicitarla directamente ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Los acuerdos resultantes gozan de eficacia general o frente a terceros si se han aportado los requisitos de legitimación de los arts. 87, 88, 89.3 y 91 ET y de los arts. 152 y 154 LPL; caso contrario, sólo surtirán efectos entre los trabajadores y empresas directamente representadas por los firmantes (art. 11 ASEC III).

Son numerosos los convenios del sector que atribuyen a la Comisión Paritaria funciones de solución de conflictos, como trámite preceptivo previo a la presentación de cualquier reclamación o litigio, con una mera reiteración de lo establecido en el art. 10.1 ASEC III. Algunos convenios prevén sólo alguno de los tres mecanismos (la conciliación, la mediación o el arbitraje), o bien combinaciones de ellos, principalmente la del arbitraje y la conciliación¹¹¹².

¹¹¹¹ Firmado el 29 de diciembre de 2004 (BOE de 29 de enero de 2005), y con una vigencia hasta 31 de diciembre de 2008.

¹¹¹² CC pesca marítima de arrastre al fresco Guipúzcoa/1991 (art. 43); CC Artesanal, SA/2001 (art. 6). CC Culmarex, SA/2007 (art. 7) se refiere sólo al arbitraje.

Adhesión a los Acuerdos Autonómicos de resolución de conflictos colectivos

El contenido de numerosos convenios en esta materia incluye la adhesión a los respectivos Acuerdos Autonómicos de resolución de conflictos colectivos. Algún convenio específico añade una declaración de adhesión “en su totalidad y sin condicionamiento alguno” al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región y a su Reglamento aplicativo, quedando vinculados todos los trabajadores y embarcaciones incluidos en su ámbito de aplicación¹¹¹³.

Como hemos mencionado, todos los convenios del sector de la acuicultura y algunos del sector de la pesca prevén que, caso que en el seno de la comisión paritaria no haya sido resuelto un conflicto colectivo derivado del desacuerdo en la interpretación y aplicación del convenio, las partes, antes de iniciar la vía administrativa o judicial, acudirán al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos autonómico para seguir los procedimientos previstos en el Acuerdo Interconfederal para la Resolución de Conflictos¹¹¹⁴.

En cuanto a los distintos procedimientos, algún convenio en concreto limita el recurso al arbitraje al previo acuerdo de las partes¹¹¹⁵. Entrando a precisar, un convenio señala que para solventar de forma definitiva la cuestión de la nocturnidad ante la falta de acuerdo, las partes renuncian expresamente a presentar un conflicto laboral planteando como vía de solución el arbitraje¹¹¹⁶. Otro invoca el procedimiento de mediación a petición de cualquiera de las partes para el supuesto concreto en que se produzca una discrepancia en el período de consultas que ha de celebrarse en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo¹¹¹⁷.

¹¹¹³ CC Bajura Murcia/2002 (art. 21).

¹¹¹⁴ CC Arrastre Vizcaya/1998 (DA 2.ª) menciona el PRECO II que es el del País Vasco, firmado el 2/6/1990 y revisado en 1994; CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 42); CC Culmarex, SA/2007 (DF 1.ª) se refiere al de la región de Murcia (ASEMUR). CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 44). CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 32) remite a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña; CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 6) remite en el mismo supuesto a los procedimientos de mediación o de conciliación en dicha Comunidad.

¹¹¹⁵ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (D.A. 2.ª).

¹¹¹⁶ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 9).

¹¹¹⁷ CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 47) al regular el procedimiento en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

En dos convenios se prevé que, a falta de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se someterán al laudo que dicte el Tribunal Laboral canario, que será ejecutivo aún en el supuesto de que fuere impugnado¹¹¹⁸.

¹¹¹⁸ CC ADSA/2005 (art. 6); CC Dylcan/2005 (art. 6).

16. ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

16.1. COMISIÓN PARITARIA: COMPOSICIÓN, FUNCIONAMIENTO Y COMPETENCIAS

Como no puede ser de otra manera al formar parte del contenido mínimo de todo convenio colectivo (art. 85.3,e ET), la figura de la Comisión Paritaria aparece siempre regulada, si bien con distintas denominaciones: en muchas ocasiones como comisión mixta de vigilancia¹¹¹⁹, o como comisión interpretativa del convenio colectivo¹¹²⁰.

La regulación que de ella hacen los convenios suele ser extensa, entrando al detalle en cuestiones acerca de su funcionamiento general puesto que gozan de capacidad para autorregularse, o como por ejemplo la determinación su sede¹¹²¹. De no mediar denuncia expresa, disfrutan de la misma vigencia temporal que el convenio, tal y como algunos lo especifican¹¹²².

Su composición oscila entre seis y ocho vocales en los convenios provinciales del sector de la pesca y en dos del sector de la acuicultura (salvo en dos del primer sector que son diez)¹¹²³, mientras que en los de

¹¹¹⁹ CC Arrastre Blanes/1996 (art. 9); CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 7); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 9); CC Arrastre Llança/1994 (art. 9), especifica entre paréntesis que se trata de la comisión paritaria; y “de interpretación” en el CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 43).

¹¹²⁰ CC Arrastre Vizcaya/1998 (DA 2.ª). CC Armadores Cádiz/1995 (art. 30) la regula en el artículo que figura bajo el título de “cumplimiento del convenio”. CC Arrastre Coruña/1992 (art. 11).

¹¹²¹ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (DA 2.ª); CC Arrastre Vizcaya/1998 (DA 2.ª); CC almadraba Cádiz/2008 (DA 3.ª); CC acuicultura marina de Andalucía/2006 (art. 42); CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 31).

¹¹²² CC Jopitos/2001 (art. 6); CC Martínez Pardavila/2001(art. 6); CC José Lijó/2001 (art. 6); CC Juan Pérez/2000 (art. 6); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 6); CC Marina Nalda/2000 (art. 6).

¹¹²³ Ejemplos de comisiones de ocho miembros: CC Cerco y Jareta Barbatte/1993 (arts. 24 y 28); CC almadraba Cádiz/2008 (DA 3.ª); CC Arrastre Can-

empresa hay algunos que no lo establecen¹¹²⁴, y en otros se limita a cuatro miembros¹¹²⁵, e incluso a dos¹¹²⁶. Algunos convenios especifican los nombres de los vocales representantes de cada parte¹¹²⁷. Se destaca la mención de la función de secretario de la comisión y la posible actuación de los asesores que ambas partes consideren convenientes. Dos convenios indican que será presidida por la persona que se designe en la primera reunión que se celebre¹¹²⁸, y otro convenio señala que se reunirá bajo la presidencia del miembro que haya ejercido como presidente de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo¹¹²⁹.

En cuanto a la elección de los miembros de la Comisión, algún convenio llega a señalar a qué sindicatos pertenecerán los titulares por la parte social, coincidiendo con los más representativos en la Comunidad Autónoma, o indican que serán designados por las centrales sindicales firmantes del convenio o por la comisión negociadora de entre los firmantes del convenio¹¹³⁰; sin embargo otro se limita a invocar la representatividad en el sector como criterio general de designación de sus miembros¹¹³¹.

tabria/2004 (art. 5); CC acuicultura marina de Andalucía/2006 (art. 42); CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 44). Son diez miembros en CC Arrastre Coruña/1992 (art. 11) y CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 11).

¹¹²⁴ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 43); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 7); CC Rederos Ondarroa/2005 (art. 17).

¹¹²⁵ CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 34); CC Rederos Huelva/2004 (art. 15); CC Culmarex, SA/2007 (art. 7); CC Martesanal, SA/2001 (art. 6); CC Río Oja/2005 (art. 4); CC Arrastre Granada/1992 (art. 34); CC Palangre Motril/1991 (art. 7); CC Cerco Motril/1991 (art. 7); y CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 31).

¹¹²⁶ CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 7). CC Jopitos/2001 (art. 6); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 6); CC Lustres Pego/2000 (art. 6); CC José Lijó González y otros. Buques de arrastre al fresco. Caladero nacional del Cantábrico Noroeste/ (art. 6); CC Juan Pérez/2000 (art. 6); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 6); CC Marina Nalda/2000 (art. 6).

¹¹²⁷ CC Arrastre Granada/1992 (art. 35); CC Palangre Motril/1991 (art. 26).

¹¹²⁸ CC Arrastre Lugo/1992 (art. 10). CC Arrastre Coruña/1992 (art. 11).

¹¹²⁹ CC Arrastre Granada/1992 (art. 34).

¹¹³⁰ CC Arrastre Vizcaya/1998 (DA 2.^a): dos por ELA y uno de LAB. CC Arrastre Coruña/1992 (art. 11). CC Jopitos/2001 (art. 6); CC Lustres Pego/2000 (art. 6); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 6); CC José Lijó/2001 (art. 6); CC Juan Pérez/2000 (art. 6); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 6); CC Marina Nalda/2000 (art. 6). Se limitan a señalar que sus miembros serán los empresarios y trabajadores firmantes del convenio: CC Punta de Cabío SA/2006 (art. 6); CC Vidiña/2006 (art. 6); CC Pescarosa/2000 (art. 6); CC Armadora Parleros/2000 (art. 6). CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 31).

¹¹³¹ CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 33).

En esta materia dos convenios especifican que serán miembros por la parte social los delegados de personal, y en igual número habrá representantes de la empresa, por lo que puede corresponderse con el supuesto de una comisión muy reducida¹¹³². Un convenio señala que las empresas se comprometen a liberar a los miembros de la comisión para que puedan asistir a la misma, sin que se vea alterado el desarrollo normal de la actividad de la empresa¹¹³³; otro convenio, por su parte, reconoce a los delegados de personal y miembros de la comisión negociadora y Comisión Paritaria el disfrute de quince horas mensuales remuneradas acumulables durante el año, asimilables a horas efectivas de trabajo en la empresa¹¹³⁴; y dos convenios les reconocen las mismas garantías que atribuye la legislación vigente a los delegados de personal¹¹³⁵. Por último, otro convenio prevé que si es necesaria la sustitución de algún miembro de la comisión, habrá que notificarlo previamente a la otra parte¹¹³⁶.

En el apartado de sus competencias, muchos de los convenios del sector de la pesca reiteran la referencia a sus labores de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio: “la resolución de dudas y divergencias entre las partes obligadas, y de las situaciones de perjuicio que causen la interpretación o aplicación del convenio”¹¹³⁷. En algunos convenios se presenta como comisión de administración del convenio¹¹³⁸, con la labor de cumplimiento de lo establecido en el mismo y en la legislación laboral vigente¹¹³⁹. Ahora bien, en alguna ocasión contienen la precisión de que a la comisión sólo podrán formularle consultas las organizaciones firmantes del convenio¹¹⁴⁰.

La comisión mixta de interpretación y vigilancia aparece definida como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación y vigilancia en todos los convenios del sector de la acuicultura y en muchos de los de la pesca, domiciliada en los sindicatos y asociaciones fir-

¹¹³² CC ADSA/2005 (art. 6); CC Dylcan/2005 (art. 6).

¹¹³³ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 5).

¹¹³⁴ CC Arrastre Granada/1992 (art. 27).

¹¹³⁵ CC Palangre Motril/1991 (art. 7); CC Cerco Motril/1991 (art. 7).

¹¹³⁶ CC Cerco Asturias/1999 (art. 5).

¹¹³⁷ CC Arrastre Blanes/1996 (art. 9); CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 7); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 9); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 7); CC Bajura Murcia/2002 (art. 20).

¹¹³⁸ CC Punta de Cabío SA/2006 (art. 6); CC Vidiña/2006 (art. 6); CC Pesca-rosa/2000 (art. 6); CC Armadora Parleros/2000 (art. 6).

¹¹³⁹ CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 31).

¹¹⁴⁰ CC Arrastre Almería/1990 (art. 7.2).

mantes del convenio¹¹⁴¹. Son menos los convenios que especifican la mediación entre sus funciones¹¹⁴². Por tanto, se le atribuye, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, conocer de los conflictos colectivos que surjan en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, derivados de la aplicación o interpretación del mismo. Es por ello que las partes asumen el compromiso de someterle, bajo la presidencia sin voto de la autoridad laboral, cualquier discrepancia conflictiva antes del inicio de acciones legales de conflicto y huelga.

Junto a lo que son sus competencias generales, sin ser el caso de los convenios del sector de la acuicultura que no hacen ninguna descripción detallada de las mismas, en el sector de la pesca se contempla una ampliación exhaustiva de sus funciones, más allá de su intervención como ente primario de solución extrajudicial de conflictos, entrando a una gran casuística. Centrándonos por tanto en el sector de la pesca, en alguna ocasión se le otorga la facultad de establecer en cada momento el número de tripulantes que compondrán las plantillas de las embarcaciones; mientras que en otra son los armadores quienes tienen atribuida la obligación de establecer la tripulación que corresponde a cada uno de los barcos de su flota, en atención a sus necesidades y organización, siempre y cuando se respeten las condiciones de seguridad¹¹⁴³. En un convenio concreto tiene atribuida la competencia de alcanzar un acuerdo con la Administración para reducir al máximo de diecinueve el número de tripulantes en la plantilla de cada embarcación, bajo riesgo de que sean descontadas del monte menor del armador las partes que correspondan a los que excedan de dicha cuantía¹¹⁴⁴.

En alguna ocasión, y debido a las necesidades del colectivo que regulan (rederos), se la asigna alguna labor de corte muy distinto, como estudiar recomendaciones a plantear a las empresas que eviten

¹¹⁴¹ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 44); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 42); CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 31); CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 43); CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 7); CC Rederos Ondarroa/2005 (art. 17). CC Arrastre Almería/1990 (art. 7). Menciona sólo la conciliación, CC Río Oja/2005 (art. 4).

¹¹⁴² CC Arrastre Almería/1990 (art. 7); CC Palangre Motril/1991 (art. 7); CC Cerco Motril/1991 (art. 7).

¹¹⁴³ En el primer caso expuesto, CC Arrastre Lugo/1992 (art. 10); en el segundo, CC flota congeladora de marisco/1996 (art. 22) y CC flota congeladora banco sahariano/1997 (art. 27).

¹¹⁴⁴ CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (arts. 24 y 28).

en lo posible el paro de estos profesionales, esto es, medidas de derecho del empleo. En este sentido, tres convenios prevén que la Comisión Paritaria revisará y controlará mensualmente la lista de desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo o en el Instituto Social de la Marina desde la que contratar a ciertas categorías de trabajadores, salvo a los patronos, mecánicos navales y del litoral, y motoristas, que serán de contratación directa; estando legitimada para acordar la contratación de trabajadores que no estén incluidos en dicha lista, siendo en alguna ocasión la única causa por la que las empresas puedan actuar de dicha forma, o bien el que no exista personal dispuesto para su inmediato embarque o inscritos en la especialidad de que se trate. Otro convenio por su parte señala que corresponde a la Comisión Mixta designar a los encargados de elaborar la lista del posible personal de ciertas categorías a ser contratado por el armador¹¹⁴⁵.

Como otra labor específica se le asigna la función de Tribunal de Clasificación Profesional, en el supuesto de reconocimiento de la condición y calidad de redero¹¹⁴⁶.

Siguiendo con las labores concretas, en este caso de corte económico, algún convenio especifica que intervendrá para resolver los problemas económicos de trabajadores que estén en situación de incapacidad temporal causada por accidente laboral grave; así como recibir la petición de descuelgue salarial, resolver las discrepancias que en la negociación sobre esta materia se planteen y determinar las nuevas condiciones salariales en defecto de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. También en cuestiones económicas, acordará el establecimiento de sistemas de incentivos por calidad o cantidad de trabajo, y en relación a la incapacidad temporal derivada de enfermedad común, puede restringir el derecho a que le sea complementada su prestación hasta el 100% de su salario según convenio, si se observara en su seguimiento que se produjo un incremento significativo de dichas situaciones de corta duración¹¹⁴⁷.

¹¹⁴⁵ CC Rederos Huelva/2004 (art. 15). En el artículo 4 dedicado a contratación en CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006; CC Arrastre Almería/1990 (art. 17); CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 4), para las categorías de encargado de nevera, segundo mecánico, contraamaestre, cocinero y redero de mar.

¹¹⁴⁶ CC Rederos Huelva/2004 (art. 15).

¹¹⁴⁷ CC almadraba Cádiz/2008 (DA 3.^a y 8.^a). CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (anexo II). CC Dylcan/2005 (arts. 20 y 25).

Otras funciones específicas son las de cumplir la revisión salarial o en concreto la de las pagas extraordinarias al final de cada ejercicio¹¹⁴⁸, el acordar las indemnizaciones correspondientes en las pólizas de seguro que para la tripulación hayan concertado las empresas armadoras¹¹⁴⁹, negociar con la empresa el incremento de la base de cotización a la Seguridad Social¹¹⁵⁰, determinar y asignar las ayudas del fondo social correspondientes a los tripulantes y sus familiares y el control de dicho fondo¹¹⁵¹, así como programar y desarrollar acciones sobre contratación y formación en el sector¹¹⁵².

Un convenio le encomienda la labor de estudiar, de forma vinculante para las partes, la conveniencia o no de continuar con el vendedor designado por el armador, una vez que la tripulación estima que no obtiene los beneficios adecuados¹¹⁵³.

Otras funciones que le son atribuidas son las de recepción y distribución de informes sobre las materias propias del sector, el análisis de la situación económica, productividad, empleo, formación profesional, etc¹¹⁵⁴. Y más en concreto el tratamiento previo de las denuncias sobre el montante del monte mayor¹¹⁵⁵, o la solicitud ante la Administración competente para que la jubilación sea más favorable a los trabajadores del mar mediante la aplicación del aumento de los coeficientes reductores¹¹⁵⁶.

Como otra función muy específica que le es atribuida en dos convenios: es competente para aumentar el número de trabajadores que pueden disfrutar las vacaciones simultáneamente, tras va-

¹¹⁴⁸ CC Arrastre Granada/1992 (art. 13).

¹¹⁴⁹ CC Palangre Motril/1991 (art. 21) y CC Cerco Motril/1991 (art. 21).

¹¹⁵⁰ CC Arrastre Cantabria/2004 (D.A. 2.^a).

¹¹⁵¹ CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 20).

¹¹⁵² CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 5) en cuanto a revisión salarial y formación. CC Arrastre Granada/1992 (art. 31) le atribuye el concretar los contenidos de los Planes de Formación.

¹¹⁵³ CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 9 sobre ventas).

¹¹⁵⁴ CC Punta de Cabío SA/2006 (art. 6); CC Lustres Pego/2000 (art. 6); CC Vidiña/2006 (art. 6); CC Pescarosa/2000 (art. 6); CC Armadora Parleros/2000 (art. 6); CC Jopitos/2001 (art. 6); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 6); CC José Lijó/2001 (art. 6); CC Juan Pérez/2000 (art. 6); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 6); CC Marina Nalda/2000 (art. 6).

¹¹⁵⁵ CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 31).

¹¹⁵⁶ CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 33); CC Arrastre Granada/1992 (art. 22); CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (art. 17); CC Culmarex/2007 (DF 4.^a); CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 15).

lorar la organización del trabajo y caso de que la plantilla se viera incrementada¹¹⁵⁷.

Otro supuesto concreto le atribuye, caso de avería, la aplicación como tope del descanso acumulado de un mes en dicho momento, siempre y cuando el armador hubiera avisado del caso antes de las veinticuatro horas siguientes a la entrada al puerto, decisión que debe ir respaldada con la unanimidad¹¹⁵⁸.

Un convenio le atribuye la labor de elaborar un informe sobre la modalidad de pesca de cerca en la zona geográfica concreta en que es de aplicación, a fin de elevar sus conclusiones a la Secretaría General de Pesca Marítima y que pueda ser utilizado en la ordenación del sector¹¹⁵⁹. Asimismo existen convenios que le reconocen la gestión de los paros biológicos ante la Administración¹¹⁶⁰, así como la duración de los períodos de inactividad¹¹⁶¹.

Un convenio indica que en el ejercicio de sus funciones la comisión tendrá en cuenta las innovaciones tecnológicas que se introduzcan en las embarcaciones, pudiendo fijar un número general para todo el sector, o decidiendo en el caso de embarcaciones concretas en atención a sus circunstancias especiales, previa solicitud por escrito de la empresa¹¹⁶².

Incluso se le atribuye la función de poner la bandera en casos de mal tiempo o para determinar el horario de salida a la mar¹¹⁶³.

Por otro lado, algunos convenios señalan que la comisión adoptará sus normas de funcionamiento, entre otros los tres del sector de la acuicultura¹¹⁶⁴. Con carácter general, se constituirá y reunirá a petición de cualquiera de las partes, en un plazo que oscila entre tres y quince días¹¹⁶⁵. Algún convenio especifica que, como mínimo, se reunirá semestralmente (salvo en dos convenios que fijan cada tres

¹¹⁵⁷ CC ADSA/2005 (art. 15); CC Dylcan/2005 (art. 15).

¹¹⁵⁸ CC Arrastre Guipúzcoa/1991 (art. 19).

¹¹⁵⁹ CC Cerco Asturias/1999 (art. 5).

¹¹⁶⁰ CC Palangre Motril/1991(art. 22) y CC Cerco Motril/1991(art. 7).

¹¹⁶¹ CC Bajura Murcia/2002 (art. 19, 5.º).

¹¹⁶² CC Arrastre Lugo/1992 (DA 4.ª).

¹¹⁶³ CC Cerco Asturias/1999 (art. 15).

¹¹⁶⁴ CC Culmarex, SA/2007 (art. 7); CC Arrastre Almería/1990 (art. 7). CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 44); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 42); CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 31).

¹¹⁶⁵ Tres días: CC Arrastre Cádiz/1992 (art. 34). 5 días: CC almadraba Cádiz/2008 (DA 3.ª); CC Armadores Cádiz/1995 (art. 30). Siete días: CC Bajura Murcia/2002 (art. 20). Quince días: CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 31);

meses), y se convocará una reunión extraordinaria “tantas veces como sea preciso”, regulando expresamente todo el proceso de convocatoria para las reuniones de los dos tipos que se celebren¹¹⁶⁶. En alguna ocasión se señala que en el escrito de la convocatoria constará el orden del día¹¹⁶⁷. Un convenio indica qué sindicato realizará la convocatoria de las reuniones por parte de la representación laboral¹¹⁶⁸. Cuando se regula de forma muy desarrollada la figura, se especifica que en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio deberá celebrar su primera reunión¹¹⁶⁹.

Algunos convenios determinan los plazos para resolver los asuntos que le sean sometidos, distinguiendo si tienen carácter ordinario o extraordinario, reduciéndolos en este último supuesto a un tercio del tiempo previsto para el ordinario, o bien atribuyendo un plazo genérico de quince días para emitir su dictamen, tras dar audiencia a las partes interesadas¹¹⁷⁰.

En cuanto a la forma que habrán de seguir sus resoluciones, algunos convenios exigen que el acuerdo sea plasmado por escrito y que sea enviado a los interesados en el plazo de cinco días tras la reunión. Asimismo establecen que dichos acuerdos habrán de ser adoptados por la mayoría de los miembros de la Comisión (en este sentido se pronuncian asimismo los del sector de la acuicultura)¹¹⁷¹, salvo los

CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 42); CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 31); CC Arrastre Granada/1992 (art. 34).

¹¹⁶⁶ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 44); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 42). Coinciden en la reunión semestral como mínimo, el CC Punta de Cabío SA/2006 (art. 6); CC Lustres Pego/2000(art. 6); CC Vidiña/2006 (art. 6); CC Pescarosa/2000 (art. 6); CC Armadora Parleros/2000 (art. 6). CC CC Jopitos/2001 (art. 6); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 6); CC José Lijó/2001 (art. 6); CC Juan Pérez/2000 (art. 6); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 6); CC Marina Nalda/2000 (art. 6). CC Arrastre Lugo/1992 (art. 10) y CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 11), indican que se reunirá como mínimo cada tres meses.

¹¹⁶⁷ CC Bajura Murcia/2002 (art. 20).

¹¹⁶⁸ CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (art. 31).

¹¹⁶⁹ CC Arrastre Almería/1990 (art. 7).

¹¹⁷⁰ CC Punta de Cabío SA/2006 (art. 6); CC Lustres Pego/2000(art. 6); CC Vidiña/2006 (art. 6); CC Pescarosa/2000 (art. 6); CC Armadora Parleros/2000 (art. 6); CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 7); CC Jopitos/2001 (art. 6); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 6); CC empresa José Lijó/2001 (art. 6); CC Juan Pérez/2000 (art. 6); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 6); CC Marina Nalda/2000 (art. 6). En el segundo, CC Culmarex, SA/2007 (art. 7).

¹¹⁷¹ CC almadraba Cádiz/2008 (DA 3.ª); CC Arrastre Lugo/1992 (art. 10); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 42); CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 31).

numerosos convenios de empresa en los que se exige la unanimidad de sus componentes¹¹⁷². Los convenios de la acuicultura exigen que los acuerdos de la comisión paritaria figuren como condiciones anexas al convenio inicial¹¹⁷³. Algunos convenios del sector de la pesca indican el carácter vinculante de sus resoluciones o acuerdos, si bien la decisión final corresponderá a los órganos judiciales¹¹⁷⁴.

En una ocasión es diseñada una obligación en relación a la Comisión, que exige le sean facilitados informes periódicos por las partes signatarias del convenio, las dificultades planteadas y las propuestas de solución. Como contrapartida, la comisión deberá elaborar un informe anual que servirá de referencia para las futuras negociaciones o revisiones del convenio¹¹⁷⁵.

16.2. OTRAS INSTANCIAS Y PROCEDIMIENTOS DE ADMINISTRACIÓN CONVENCIONAL

Versan sobre la formación y cuestiones que afectan por colectiva o por temática específica

Algunos convenios colectivos del sector de la pesca contemplan la constitución de Comisiones, de composición asimismo paritaria, con competencias específicas, entre las que destacan las siguientes:

Son dos los convenios que prevén comisiones dedicadas a la formación profesional: el convenio que la regula de forma más extensa constituye una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional y Continua del Sector del mar de Cantabria, compuesta por ocho miembros, que quedará constituida en el plazo de tres meses de la firma del convenio colectivo, y que habrá de diseñar el Plan General y Específico de FP para el sector, que garantice el derecho de

¹¹⁷² CC Punta de Cabío SA/2006 (art. 6); CC Lustres Pego/2000(art. 6); CC Viduña/2006 (art. 6); CC Pescarosa/2000 (art. 6); CC Armadora Parleros/2000 (art. 6); CC Culmarex, SA/2007 (art. 7); CC Martesanal, SA/2001 (art. 6); CC Jopitos/2001 (art. 6); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 6); CC José Lijó/2001 (art. 6); CC Juan Pérez/2000 (art. 6); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 6); CC Marina Nalda/2000 (art. 6).

¹¹⁷³ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 44); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 42).

¹¹⁷⁴ CC Martesanal, SA/2001 (art. 6); CC Promotora Industrial Sadense/2003 (art. 7) en cuanto a los órganos judiciales.

¹¹⁷⁵ CC Arrastre Almería/1990 (art. 7.5).

todos los trabajadores a cursos de perfeccionamiento y capacitación profesional. Trabajará en régimen de conciertos oficiales. El segundo de los convenios indica que estará integrada por las centrales sindicales firmantes del convenio y la representación empresarial. Se dedicará a elaborar los planes de formación y a gestionar la aplicación de las normas sobre la materia, dándosele relevancia a sus planes de formación estableciendo la contratación preferente de los trabajadores que hayan realizado los cursos especializados por ella impartidos¹¹⁷⁶. En su funcionamiento habrán de adaptarse al Subsistema de Formación Profesional para el Empleo creado por RD 395/2007, de 23 de marzo, que aglutina los dos anteriores subsistemas de la formación continua y la ocupacional en uno sólo así denominado¹¹⁷⁷.

Otro convenio colectivo prevé una comisión compuesta por tres trabajadores y tres empresarios, a la que se le asignan funciones de estudio en cuestiones concretas directamente relacionadas con la problemática del colectivo que regulan, los rederos en este supuesto: la presentación de ofertas en el INEM, las posibles paradas biológicas, la posibilidad de cambio en la remuneración mediante la búsqueda de métodos o procedimientos que sustituyan el régimen a la parte sin causar perjuicios, y la situación de los rederos de tierra¹¹⁷⁸.

Asimismo para el colectivo de rederos, otro convenio específico prevé una comisión paritaria compuesta de cuatro miembros con la función de arbitrar, a petición de los rederos que padezcan impedimentos físicos o incapacidades parciales, la no realización de trabajos peligrosos¹¹⁷⁹.

Por último, dos convenios constituyen una comisión paritaria de captura, integrada por el mismo número de miembros que la paritaria, que fijará sus topes y los controlará, pudiendo reunirse a petición de cualquiera de las partes¹¹⁸⁰.

¹¹⁷⁶ CC Arrastre Cantabria/2004 (arts. 42 y 43) y CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 27).

¹¹⁷⁷ BOE n.º 87, de 11 de abril de 2007.

¹¹⁷⁸ CC Arrastre Puerto de Santa María/1990 (cláusula adicional).

¹¹⁷⁹ CC Rederos Ondarroa/2005 (art. 13).

¹¹⁸⁰ CC Cerco y Jareta Barbate/1993 (art. 26).

17. ADECUACIÓN A LOS CRITERIOS DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La diversidad temporal de los convenios estudiados, tanto desde el punto de vista de la consideración aislada de cada subsector en examen como desde la perspectiva de la comparación conjunta entre cada uno de ellos, hace difícil abordar el análisis del nivel de seguimiento y acomodo a los criterios y orientaciones ofrecidos por los diversos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva en el sector genérico de las actividades de explotación económica de recursos acuícolas. Un repaso general a la fecha de suscripción de los convenios estatales y autonómicos del sector de la pesca pone de relieve que gran parte de ellos fueron negociados con anterioridad a la firma del primer Acuerdo Interconfederal de 1997, mientras que el resto (menos de los que conforman el grupo anterior) se negoció en el abanico temporal que va desde 1998 a 2006. Por el contrario, respecto de los convenios de empresa, la mayoría de los convenios de la pesca vigentes fueron suscritos entre 2000 y 2001, salvo dos que corresponden a 2006. Muy distinta es la situación respecto de la acuicultura, donde la negociación colectiva es mucho más actual, pues los convenios estatales y autonómicos datan de 2007, el primero, y de 2006 y 2004 los dos existentes en el ámbito autonómico; y los convenios de empresa corresponden básicamente a los años 2003, 2004, 2005 (tres) y 2007.

Esta variedad temporal complica la tarea y prácticamente obligaría a examinar las directrices de cada uno de los grandes Acuerdos para realizar un correcto diagnóstico del grado de adaptación y respeto de la negociación colectiva del sector pesquero a aquéllas. No obstante, conviene tener presente que si bien cada Acuerdo presenta unos caracteres específicos e incluye novedades y perspectivas diferentes, en ocasiones ligadas y motivadas por la propia evolución de la normativa heterónoma y la necesidad de adaptación a ella, no lo

es menos que, quizás salvo el AINC de 1997, el resto de los Acuerdos Interfederales ha seguido una línea similar en el enfoque del papel que la negociación colectiva debía jugar en la ordenación de las relaciones de trabajo; así, las grandes materias objeto de atención han sido casi siempre las mismas¹¹⁸¹, a saber, el empleo y contratación, el salario, la igualdad de trato y oportunidades, la formación permanente, la seguridad y salud en el trabajo y la estructura de la negociación colectiva y el procedimiento negociador. Por ello, con independencia de que en ocasiones realicemos las oportunas matizaciones y diferencias de carácter temporal, parece adecuado realizar un examen global de las principales recomendaciones y pautas recogidas en los sucesivos AINC al objeto de evaluar su nivel de seguimiento en el sector que examinamos.

17.1. ASPECTOS RETRIBUTIVOS

Un cierto respeto a las previsiones de los AINC, debido en gran medida a factores estructurales

El análisis riguroso de los costes salariales, o de los costes laborales unitarios en el ámbito de la pesca y la acuicultura y de su relación con la productividad está fuera del alcance de este trabajo, dado su carácter eminentemente jurídico. Así pues, sólo podemos hacer algunas apreciaciones generales respecto del cumplimiento general del objetivo de moderación salarial, así como de la incorporación de cláusulas aconsejadas por los sucesivos AINC.

¹¹⁸¹ Con las lógicas variaciones ligadas a la realidad económica y social del momento y a la evolución del sistema de relaciones laborales; así, el AINC 2002 representó un cambio importante en su estructura y configuración respecto al precedente de 1997, añadiendo a sus contenidos una expresa preocupación por el fomento de la igualdad de oportunidades y la eliminación de las discriminaciones en el empleo; el AINC de 2003 adiciona una mención particular de los problemas ligados a la utilización de las nuevas tecnología en el trabajo e incorpora como Anexo el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo; el AINC de 2005 centra parte de su atención en el debate sobre la flexibilidad y seguridad en el empleo, recoge un apartado expreso sobre el estrés laboral (y, como anexo, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo) y agrega un nuevo capítulo sobre responsabilidad social de las empresas; y, en fin, el AINC de 2007 destaca la importancia de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, especialmente en determinados supuestos como los de la subcontratación de actividades.

A nuestro juicio, el objetivo de moderación salarial se cumple, pero ello se debe más bien a la influencia de factores ajenos a los acuerdos interconfederales. Como hemos señalado anteriormente, el sistema de “salario a la parte” que opera en gran medida en el sector de la pesca implica una conexión inmediata entre la retribución y la productividad del trabajo; de hecho, la antigüedad de los convenios y sus problemas de renovación o actualización (la mayor parte de ellos son anteriores al AINC de 2002) han implicado en la práctica una congelación de los salarios mínimos garantizados, que podían establecer algún tipo de límite a la retribución basada en el producto finalmente obtenido. En la acuicultura hemos observado que los salarios base son relativamente bajos –aunque este rasgo es común a otros sectores y no es demasiado intenso en este caso–, abriendo un espacio para la negociación individual; la individualización en la determinación del salario plantea problemas desde la perspectiva del control colectivo de la posición de fuerza del empresario y de igualdad entre los trabajadores, pero desde el punto de vista macroeconómico tiene una influencia positiva sobre la inflación, al adaptarse a las condiciones de productividad.

A pesar de que esta moderación no ha operado en términos generales en virtud de los mecanismos institucionales de coordinación de la negociación colectiva, no puede decirse que se hayan desconocido estas previsiones. Algunos convenios tienen cláusulas de revisión salarial en las que se adaptan los salarios al IPC real, tras haber considerado en un principio el IPC previsto por el Gobierno¹¹⁸², siguiendo las recomendaciones de los AINC. En algunos casos, aunque se haya tomado en consideración el IPC previsto, se establecen incrementos superiores a esta cifra¹¹⁸³, pero ello también está previsto por las recomendaciones de los AINC en tanto se vincule a los incrementos de productividad.

Por otra parte, los AINC insisten en la obligatoriedad de las cláusulas de “descuelgue salarial” en los convenios supraempresariales. Como ya se ha visto, dos de los tres convenios suprapresariales de acuicultura –incluyendo el estatal–, cumplen con el mandato del le-

¹¹⁸² CC Cantabria/2004 (actualizaciones de 2005, 2007 y 2008), art. 30 CC Stolt Sea Farm/2004, CC Rfo Oja/2005 (revisión salarial de 2006), CC Promotora Industrial Sadense/2003 (revisiones de 2004, 2007 y 2008).

¹¹⁸³ CC Stolt Sea Farm (1'1 y 1'5 respecto del IPC previsto además de la actualización), CC Vizcaya/2005 (2% más sobre el IPC de la Comunidad Autónoma Vasca), 3% en la revisión de CC Acuicultura Estatal/2006 para 2008.

gislador en lo relativo al descuelgue salarial, pero el incumplimiento es generalizado en el sector de la pesca, aunque ello no resulta significativo, dadas las pautas de retribución a la parte y la obsolescencia de los convenios.

A pesar de las recomendaciones establecidas en los distintos AINC, la previsión social complementaria (y en particular, los planes de pensiones) es una materia poco tratada más allá de las mejoras voluntarias tradicionales en el contexto general de la negociación colectiva española; cuando se incorporan estos mecanismos, se hace a través de actos unilaterales del empresario o acuerdos informales no registrados ni publicados. Esta tónica se mantiene en los sectores objeto de estudio, dado que sólo uno de los convenios analizados se refiere brevemente a los eventuales Planes de Pensiones, sin establecer ningún tipo de condicionamiento o regulación¹¹⁸⁴.

17.2. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

La garantía de las plantillas mínimas en el sector de la pesca...

La constatación del papel protagonista, incrementado progresivamente al socaire de las sucesivas reformas estatutarias, de la negociación colectiva en la concreción y adaptación de la regulación legal en materia de empleo y contratación ha llevado a los diversos Acuerdos Interconfederales a insistir en la conveniencia de que a través de los convenios colectivos se articulen medidas específicas de fomento de la estabilidad en el empleo y la contratación indefinida. Se considera así que los sujetos negociadores deben asumir compromisos concretos de conversión de contratos temporales en indefinidos, procurar un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación, adaptándolas a las necesidades de las empresas¹¹⁸⁵, adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, potenciar la utilización de los contra-

¹¹⁸⁴ CC Culmarex/2007.

¹¹⁸⁵ Para lo que el AINC/2002 ofrecía una relación expresa de las tareas a ejecutar en los convenios colectivos, tales como: identificar los trabajos que podían cubrirse con el contrato de obra o servicio; determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales y fijar los criterios relativos a la adecuación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa; establecer el orden y la forma de llamamiento para los fijos discontinuos.

tos de formación y en prácticas, de los contratos a tiempo parcial indefinidos, de la jubilación parcial y el contrato de relevo y de la jubilación forzosa, y asegurar el principio de igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial y temporales y los trabajadores indefinidos.

En el sector de la pesca son casi testimoniales los convenios que recogen algún tipo de previsión en materia de disminución de la temporalidad¹¹⁸⁶ o de conversión del contrato temporal en indefinido, si bien no hay que olvidar la preocupación de los convenios del sector en garantizar el mantenimiento de las plantillas en los términos analizados en el capítulo correspondiente a esta materia. Por otra parte, resulta significativa la clara apuesta de bastantes convenios por el contrato fijo discontinuo como vehículo para dotar de estabilidad a la relación laboral dada las singulares paradas administrativas o biológicas.

... y una notable preocupación a favor del empleo indefinido en la acuicultura

Por el contrario, en el sector de la acuicultura, los acuerdos estatales y autonómicos muestran una notable preocupación por garantizar la estabilidad en el empleo, admitiendo la contratación temporal sólo cuando las empresas tengan cubierto como mínimo el 65% de sus plantillas con contratación indefinida, al tiempo que introducen especificaciones expresas de los trabajos y actividades susceptibles de ser cubiertos con contratos para obra o servicio y sobre el número de máximo de contratos para la formación en función del número de trabajadores de la empresa¹¹⁸⁷. Tampoco la negociación colectiva de ámbito empresarial es ajena a los requerimientos de los Acuerdos Interprofesionales en materia de empleo, incorporando, amén de declaraciones genéricas sobre el compromiso de la empresa a favor de la estabilidad de los trabajadores¹¹⁸⁸, concretas obligaciones de cobertura de las vacantes que se produzcan por extinción de contratos de trabajo por tiempo indefinido con

¹¹⁸⁶ Sólo en un convenio se establecen límites al número máximo de contratos eventuales en relación a la plantilla total de la empresa (CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999, art. 6).

¹¹⁸⁷ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 12); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art.11).

¹¹⁸⁸ CC Culmarex/2007 (art. 9).

otros contratos de trabajo de idéntica naturaleza¹¹⁸⁹, o de no superación de un determinado número máximo de contratos eventuales en atención a la plantilla existente en cada momento¹¹⁹⁰, o, en fin, de utilización del contrato de carácter indefinido para la realización de trabajos de naturaleza continua y de ajuste adecuado entre el tipo de contrato celebrado y la causa que lo justifica¹¹⁹¹. También en este subsector se presta una especial atención a los contratos formativos, si bien no se prevén expresamente pasarelas hacia los contratos indefinidos. Y en cambio, se detecta una escasa preocupación por el contrato a tiempo parcial y por el contrato de relevo, siendo destacable, todo lo más, el hecho de que en algún convenio de empresa se regule expresamente la preferencia por las ampliaciones de jornada de los trabajadores a tiempo parcial antes que la celebración de nuevas contrataciones.

En cualquier caso, no se ha detectado en ninguno de los dos sectores (nuevamente debemos hacer referencia a la antigüedad de los convenios de pesca) desarrollo alguno de los mecanismos destinados a evitar encadenamiento de contratos. Por razones obvias, tampoco se han detectado fórmulas ni regulación del teletrabajo.

17.3. TIEMPO DE TRABAJO

Una de las principales recomendaciones en materia de tiempo de trabajo dirigida a la negociación colectiva por los diversos Acuerdos Interconfederales ha sido la de la progresiva reducción de las horas extraordinarias, así como su compensación por tiempo de descanso; a este encargo general y permanente se han ido uniendo otros que, ya en el marco de un correcto entendimiento de la flexibilidad y seguridad en el empleo, han tratado de buscar una adecuada conciliación entre las necesidades e intereses de los trabajadores y de las empresas en la gestión del tiempo de trabajo. Se propugna así el establecimiento de fórmulas y esquemas adaptables de ordenación de la jornada laboral, la fijación de la duración de la jornada máxima en cómputo anual y una distribución flexible del tiempo de trabajo.

¹¹⁸⁹ CC Dylcan/2005 (art. 13); CC Adsa/2005 (art. 13).

¹¹⁹⁰ CC Dylcan/2005 (art. 12); CC Adsa/2005 (art. 12).

¹¹⁹¹ CC Stolt Sea Farm/2004 (art. 8).

Pesca: una regulación del tiempo de trabajo preocupada sobre todo por el régimen de los descansos

En el sector de la pesca, dadas las importantes peculiaridades que la organización del tiempo de trabajo presenta, la fijación de límites de jornada no suele responder a los parámetros habituales de otros sectores. Así, los convenios de ámbito estatal se preocupan más por la determinación del descanso entre jornadas y el cómputo del tiempo de descanso que por el establecimiento de la duración máxima de la jornada. Los convenios de empresa y los de pesca de bajura, por el contrario, sí suelen referirse a esta cuestión, aunque, desoyendo las sugerencias de los AINC optan mayoritariamente por el módulo mensual a la hora de fijar la duración máxima de la jornada ordinaria¹¹⁹². Las especialidades del trabajo pesquero también influyen notablemente en el tratamiento de las horas extraordinarias; los convenios de este sector no suelen contener una regulación muy detallada de ellas, en parte debido al peculiar régimen de jornada de trabajo y descanso del trabajo marítimo, que desdibuja notablemente la cuestión de las horas extraordinarias. Así, las referencias a las mismas se centran en fijar su carácter obligatorio¹¹⁹³ y la prioridad de los motivos de fuerza mayor y seguridad del buque frente a razones de máximos de jornada a la hora de establecer la regulación del tiempo de trabajo¹¹⁹⁴. En lo que a su compensación respecta, salvo que el régimen de acumulación de descanso permita su compensación de tal forma¹¹⁹⁵, lo más habitual es prever su retribución en metálico¹¹⁹⁶.

¹¹⁹² CC Almadraba Cádiz/2008 (art. 6); CC Vidiña/2006 (art. 26); CC José Lijo/2001 (art. 26); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 26); CC Jopitos/2001 (art. 26); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 26); CC Punta Cabío/2006 (art. 26); CC Marina Nalda/2000 (art. 26); CC Juan Pérez/2000 (art. 26); CC Pescarosa/2000 (art. 26); CC Parleros/2000 (art. 26); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 26); CC Lustres Pego/2000 (art. 26); CC Bajura Murcia/2002 (art. 10); CC Rederos Huelva/2004 (art. 12); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 12); CC Arrastre Blanes (art. 12); CC Arrastre Llança (art. 12); CC Arrastre Cádiz (art. 10), para el personal de tierra; CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 52), para el personal de tierra.

¹¹⁹³ CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 30); CC Almadraba Cádiz/2008 (art. 8).

¹¹⁹⁴ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 31); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 39); CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 26).

¹¹⁹⁵ CC Congeladora de Marisco/1996 (arts. 33 y 51); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (arts. 41 y 61).

¹¹⁹⁶ CC Pesquerías León Marco/2000 (art. 30); CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 29); CC Almadraba Cádiz/2008 (art. 8).

La apelación a la flexibilidad en materia de tiempo de trabajo se pide especialmente en lo relativo a las fechas de inicio y finalización del disfrute de los períodos de descanso acumulados¹¹⁹⁷.

Acuicultura: dispar seguimiento de la fijación anual de la jornada y apuesta palpable por la reducción de las horas extraordinarias

En el sector de la acuicultura se observa una importante diferencia entre los convenios de ámbito estatal y autonómico y los de empresa, pues mientras que los primeros optan por la fijación de jornadas máximas anuales¹¹⁹⁸, este parámetro es la excepción entre los convenios de ámbito empresarial, que de forma mayoritaria establecen una jornada máxima en cómputo semanal¹¹⁹⁹. Sí en cambio se observa cierta sintonía en el seguimiento de la recomendación de reducción y eliminación de las horas extraordinarias¹²⁰⁰ y de procurar su compensación preferentemente con tiempo de descanso¹²⁰¹.

17.4. FORMACIÓN PROFESIONAL

Una declaración de intenciones necesitada de mayor concreción práctica

El importante papel de la formación permanente del trabajador en el desarrollo de su carrera laboral y de su promoción profesional

¹¹⁹⁷ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 35); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 45); CC Vidiña/2006 (art. 28); CC José Lijo/2001 (art. 28); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 28); CC Jopitos/2001 (art. 28); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 28); CC Punta Cabío/2006 (art. 28); CC Marina Nalda/2000 (art. 28); CC Juan Pérez/2000 (art. 28); CC Pescarosa/2000 (art. 28); CC Parleros/2000 (art. 28); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 28); CC Lustres Pego/2000 (art. 28);.

¹¹⁹⁸ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 14); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 13); CC Acuicultura Cataluña/2004 (art.14).

¹¹⁹⁹ La excepción son el CC Culmarex/2007 (art.15) y el CC Río Oja/2005 (art. 12). El CC Stolt Sea Farm/2004 (arts. 18 y 21) utiliza ambos módulos, semanal y anual, en la fijación de la jornada máxima.

¹²⁰⁰ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 16); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 15); CC Culmarex/2007 (art. 16).

¹²⁰¹ CC Acuicultura Estatal/2007 (art. 16); CC Acuicultura Andalucía/2006 (art. 15); CC Acuicultura Cataluña/2004 (art. 15); CC Culmarex/2007 (art. 16); CC Dylcan/2005 (art. 22); CC Adsa/2005 (art. 22).

no ha pasado desapercibido para los sujetos firmantes de los diversos Acuerdos Interconfederales. Ya en el año 1997¹²⁰² se instaba a los distintos representantes de los sectores o ramas de actividad a adherirse al II Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como a constituir los órganos paritarios adecuados y llevar a cabo acciones de promoción y desarrollo de la formación para los trabajadores activos; a esta encomienda han seguido otras más específicas y conectadas con el desarrollo tanto de la negociación general en la materia, los sucesivos Acuerdos Nacionales de Formación Continua, como de la normativa estatal fruto de tales compromisos (Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional, adaptación del modelo de formación continua regulado en el RD 1046/2003, de 1 de agosto¹²⁰³). En este contexto, las llamadas a la negociación colectiva han estado centradas en un doble plano: el del análisis de insuficiencias y el de la articulación de medidas para hacer frente a ellas. Desde la primera de las perspectivas se aboga por la realización de estudios de detección de necesidades formativas y de identificación y anticipación de carencias en cuestiones de competencias y cualificaciones; desde la segunda, se insiste en el establecimiento de criterios para la elaboración de planes de formación, especialmente en lo relativo a: –colectivos prioritarios, sobre todo respecto a los colectivos con mayor riesgo de perder el empleo y de menor nivel de cualificación; –desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación; –referencias formativas en relación con la clasificación y movilidad funcional; –y mejora de la calidad de las acciones formativas.

La pesca y la acuicultura se ha mostrado tradicionalmente sensible a los temas relativos a la formación profesional, al menos así parece evidenciarlo la suscripción del Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector de la Pesca de 1997 (suscrito en desarrollo del II ANFC) y el Acuerdo de Adhesión del sector de la Pesca y Acuicultura al III ANFC de 2001. Sin embargo, este impulso realizado al más alto nivel no encuentra un desarrollo acabado en la negociación colectiva de ámbitos inferiores. En el sector de la pesca las alusiones a la formación profesional suelen centrarse en la cons-

¹²⁰² Punto IV. 13 del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997.

¹²⁰³ Lo que se lleva a cabo por el RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE de 11 de abril).

tatación de las insuficiencias existentes y en la disposición de empresas y sindicatos a cooperar en pro de su mejora a través de estudios específicos¹²⁰⁴. Sólo reiterando antiguas previsiones contenidas en las Ordenanzas Laborales se incorporan auténticas medidas y obligaciones formativas en los convenios colectivos de este sector, que, curiosamente, no suelen recoger las frecuentes cláusulas de adhesión a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua habituales en otras ramas de actividad¹²⁰⁵.

En la acuicultura, por su parte, son frecuentes las inclusiones de cláusulas relativas a la importancia de la formación continua para el desarrollo de las competencias profesionales y a la voluntad conjunta de las partes en el fomento y desarrollo de la formación de los trabajadores. Sin embargo, las medidas propuestas, por lo que concierne a las indicaciones de los Acuerdos Interconfederales, se centran sobre todo en la constitución de Comisiones o grupos de trabajo encargados del análisis de las necesidades formativas del sector¹²⁰⁶ y en la asunción del contenido íntegro de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua¹²⁰⁷.

17.5. COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Una regulación dispersa, que no tiene especiales vínculos con los AINC

El AINC 2007–2008 contiene recomendaciones a seguir en caso de procesos de reestructuración empresarial, que traen su origen en la Declaración europea al respecto de los interlocutores sociales CES, UNICE/UEAPME y CES. De ellas destacamos el respeto de los derechos de información de los representantes de los trabajado-

¹²⁰⁴ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art.30); CC Vidiña/2006 (art. 24); CC José Lijo/2001 (art. 24); CC José Antonio Pérez/2001 (art. 24); CC Jopitos/2001 (art. 24); CC Martínez Pardavila/2001 (art. 24); CC Punta Cabío/2006 (art. 24); CC Marina Nalda/2000 (art. 24); CC Juan Pérez/2000 (art. 24); CC Pescarosa/2000 (art. 24); CC Parleros/2000 (art. 24); CC Arrastreros del Barbanza/2001 (art. 24); CC Lustres Pego/2000 (art. 24).

¹²⁰⁵ Sólo en una ocasión se acoge una cláusula de este tipo (CC Arrastre Cantabria/2004, art. 42).

¹²⁰⁶ CC Acuicultura Estatal/2007 (Cláusula Adicional 2.ª).

¹²⁰⁷ CC Culmarex/2007 (DF2.ª), que, aunque es un convenio suscrito en 2007, alude al ANFC de 1997.

res, así como de los trabajadores afectados, que en este supuesto tendrá como contenido los cambios y de éstos, su explicación y justificación. Algunos de los convenios del sector de la pesca así lo prevén, llegando hasta la exigencia de consulta previa cuando es obligada la tramitación del expediente de regulación de empleo¹²⁰⁸. Asimismo se recomienda la gestión de dichas reestructuraciones, dadas las consecuencias sociales que implican, teniendo en cuenta lo dispuesto desde los convenios colectivos, por ejemplo en lo relativo a la jubilación¹²⁰⁹, que sabemos que es una materia poco tratada. No se ha encontrado regulación destacable en lo que refiere a la subcontratación, seguramente por la singularidad de la prestación, sobre todo en el sector extractivo, que dificulta la presencia de este tipo de fenómenos.

En relación al conjunto de materias que han de ser objeto de información, y en su caso de consulta a los representantes de los trabajadores, el AINC 2007 invoca al entonces proyecto de Ley, hoy reforma consolidada que supuso la Ley 38/2007 en materia de información y consulta a los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. Las previsiones legales dan amplia cobertura a lo previsto en los convenios colectivos objeto de estudio, que se centran en aplicarlo a sus necesidades concretas, y sin que los acuerdos interconfederales aporten novedades. Sin ir más lejos, enlazando con la anteriormente expuesto, legalmente esta previsto el derecho de emisión por parte del comité de empresa de un informe con carácter previo a la ejecución de la reestructuración de la plantilla que haya decidido, y antes de los ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

Sin embargo uno de los criterios que establece el AINC se refiere al necesario tratamiento en los convenios colectivos de la incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en las relaciones laborales. No es preciso mencionar que el centro de trabajo en los sectores objeto de estudio es muy peculiar, móvil y en el mar. En el tratamiento de las prerrogativas de los representantes

¹²⁰⁸ CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 41); CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 16); CC flota congeladora de marisco/1996 (art. 28). En supuestos de movilidad funcional, véanse CC Dylcan/2005 (art. 24). CC Armadores Cádiz/1995 (art. 7).

¹²⁰⁹ Sobre jubilación anticipada: CC empresa Martesanal, SA/2001 (art. 39). Prevé la jubilación obligatoria el CC Armadores Cádiz/1995 (art. 24).

de los trabajadores, encontramos una previsión en el sentido expuesto en el AINC: un convenio establece la obligación de las empresas de facilitar la comunicación desde el buque de los representantes del personal con sus sindicatos, sometido al control del capitán del buque, con la finalidad de facilitar la difusión última de la información de los representantes a los representados ¹²¹⁰.

17.6. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

La ausencia de preocupación expresa por el problema de la igualdad

Como ya se ha señalado, uno de los rasgos comunes a la negociación colectiva relativa a las actividades de pesca y acuicultura es la casi completa ausencia de cláusulas antidiscriminatorias, que son más habituales en otros sectores. Con ello se incumple una de las recomendaciones acerca de la igualdad de trato establecida en los sucesivos AINC. De manera más concreta, los acuerdos interconfederales llaman la atención acerca de la consideración específica de las dificultades con que se encuentran determinados grupos sociales desfavorecidos en el mercado de trabajo —mujeres, jóvenes, inmigrantes y discapacitados— y, por otra parte, insisten en el tratamiento equitativo de los trabajadores con contratos atípicos (temporales y tiempo parcial), que afectan en mayor medida a estos colectivos. El examen de los convenios muestra que la transversalidad, tanto desde la perspectiva de género, como desde las demás categorías sociales mencionadas es prácticamente nula, más allá de la previsión del acoso sexual en algunos convenios, la mayoría de ellos del sector de acuicultura; la regulación es, en general, pretendidamente homogénea y las diferencias sociales realmente existentes entre los grupos humanos permanecen “invisibles”.

Ciertamente, no aparecen en el ámbito de este trabajo las clásicas discriminaciones por razón de género o edad que son más habituales en otros sectores, pero ello no se debe a la consideración de estos grupos, sino a los factores que ya se especificaron anteriormente. Por otra parte, en el sector de la pesca se mantienen diferencias de trato injustificadas por razón de la nacionalidad, así como

¹²¹⁰ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 54).

desigualdades inconstitucionales en base a la modalidad contractual (por ejemplo, en materia de ascensos). Tampoco se prevén medidas de acción positiva, salvo en lo que refiere a la cláusula-tipo ya analizada sobre la consideración de los trabajadores minusválidos, que, siguiendo un modelo bastante antiguo, no guarda ninguna relación con la cuota de minusválidos establecidas por la ley, como se prevé en los AINC. Estos acuerdos consideran asimismo que la negociación colectiva es un instrumento propicio para facilitar la eficacia de los derechos laborales reconocidos a las víctimas de violencia de género, pero ello no se refleja tampoco en el texto de los convenios. Por último, la antigüedad de los convenios ha hecho que muchas de las cláusulas relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral queden superadas por la legislación vigente, a pesar de la advertencia de los AINC.

En otro orden de cosas, aún es pronto para evaluar rigurosamente la incidencia de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, mencionada en la prórroga para el año 2008 del AINC 2007, dado que la práctica totalidad de los convenios analizados son anteriores a su entrada en vigor. En cualquier caso, de momento esta incidencia es nula, también en los convenios más modernos.

17.7. SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

La Seguridad y Salud de los trabajadores ha sido, al igual que la formación permanente, una preocupación constante para los negociadores de los diversos Acuerdos Interconfederales. Con el objetivo final de reducir la siniestralidad laboral y fomentar la cultura preventiva, se ha insistido en que a través de la negociación colectiva se lleven a cabo las siguientes actuaciones: se integre la actividad preventiva a desarrollar en la empresa en un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado; se diferencie, en materia de vigilancia de la salud, entre los reconocimientos médicos generales con cargo a cuota y los exámenes de salud específicos en función de los factores de riesgo no eliminados; se incluya en los convenios, de forma orientativa, el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo; se concrete el número de horas de formación de los Delegados de Prevención en atención a la peligrosidad de la actividad; se identifiquen los déficit y necesidades en materia de prevención; se negocien procedi-

mientos distintos a los previstos legalmente de designación de Delegados de Prevención¹²¹¹.

Pesca: regulación tradicional de las condiciones de alojamiento...

En el sector de la pesca, actividad tradicionalmente caracterizada por su dureza y penosidad, la negociación colectiva no ha alcanzado aún, como por lo demás es habitual en casi todos los sectores de actividad, aunque evidentemente menos justificable en éste, un desarrollo acorde con el que la regulación de la materia por la norma heterónoma permite y los Acuerdos Interconfederales reclaman. Las cláusulas de seguridad y salud laborales de los convenios del sector más frecuentes, en casi todos aparecen, son las relativas a la ropa de trabajo y cama, alimentación y manutención a bordo y limpieza y desinfección de instalaciones, especialmente las del personal. Dejando a un lado las salvedades que en su momento realizamos acerca del correcto entendimiento de las disposiciones sobre ropa de trabajo como materia de seguridad y salud, lo cierto es que es común que la negociación colectiva del sector prevea la obligación de los tripulantes de vestir prendas adecuadas al trabajo que realizan; vestimentas que en ocasiones deben ser suministradas por el armador o bien, adquiridas por los trabajadores con cargo a la cantidad económica fijada convencionalmente (casi siempre en pesetas). Sólo en escasas ocasiones se alude a cuestiones como los equipos de protección individual homologados¹²¹² o la necesidad de dotar al personal de máquinas de protecciones auditivas¹²¹³.

¹²¹¹ A las que se añaden otras como las de: incluir en los convenios de ámbito sectorial y territorial lo más amplio posible lo relativo al crédito horario de Delegados de Prevención y la constitución de Comisiones Paritarias de estudio; incorporar los criterios y formas en las que los Delegados de Prevención colaboran con la empresa en la mejora de la acción preventiva; promover, a nivel sectorial estatal las medidas necesarias para el efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo; abordar los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención y a las evaluaciones de riesgos; establecer procedimientos para analizar la incidencia y efectos de la dependencia del alcohol y de otras sustancias sobre la seguridad y salud en el trabajo; incluir disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta en consonancia con la coordinación de actividades empresariales ex art. 24 LPRL.

¹²¹² CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997 (art. 43); CC Arrastre Lugo/1992 (art. 28); CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 29); CC Arrastre Coruña/1992 (art. 29).

¹²¹³ CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998 (art. 29); CC Arrastre Coruña/1992 (art. 29); CC Arrastre Arenys de Mar/2001 (art. 24).

...y seguimiento de las pautas relativas a la representación en los convenios estatales o autonómicos

En lo que a la formación preventiva específica reclamada desde los AINC sólo los convenios estatales¹²¹⁴, más ricos y exigentes en general en este tema, recogen algunas estipulaciones acerca de la obligación de la empresa de realizar ejercicios periódicos e instruir a la tripulación sobre seguridad interior del buque, prevención de incendios, supervivencia en el mar, etc, así como de fomentar la asistencia de los jefes de departamento y el resto de la tripulación a los cursos de seguridad marítima y formación sanitaria desarrollados por el Instituto Social de la Marina. En lo referente a derechos de participación de los trabajadores sí se observa cierta tendencia a asumir las directrices de los AINC, creando Comités específicos de Salud Laboral y previendo planes especiales de formación en prevención de riesgos laborales para los Delegados de Prevención y los representantes de los trabajadores¹²¹⁵, así como estableciendo un crédito horario adicional para que aquéllos, o delegados de prevención sectorial creados por el propio convenio, puedan tener tiempo suficiente para desarrollar sus funciones¹²¹⁶.

Acuicultura: ciertas medidas innovadoras en línea con las directrices de los AINC

En el sector de la acuicultura, al igual que en el de la pesca, la preocupación más general en lo que respecta a la Seguridad y Salud en el trabajo, en términos cuantitativos, es la relacionada con las prendas y ropa de trabajo en los términos que en el capítulo correspondiente a esta materia hemos comentado. No obstante, dentro de la parquedad innovadora y la falta de novedad con que este tema suele ser abordada por la negociación colectiva, en este sector encontramos algunos ejemplos notables de mejora de las previsiones de la norma estatal y de seguimiento de las recomendaciones de los Acuerdos Interconfederales. Así, la referencia habitual a la obliga-

¹²¹⁴ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 37); CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (arts. 79 y 80);.

¹²¹⁵ CC Congeladora Banco Sahariano/1997 (art. 81); CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 72); CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 39).

¹²¹⁶ CC Congeladora de Marisco/1996 (art. 71); CC Arrastre Cantabria/2004 (art. 40).

ción de reconocimientos médicos anuales de los convenios del sector, se acompaña en ocasiones de la precisión de que aquéllos sean adecuados al puesto de trabajo¹²¹⁷, o específicos del mismo¹²¹⁸. Del mismo modo, en alguna ocasión, se recogen estipulaciones particulares en lo referente a la designación de los Delegados de Prevención y al número de horas anuales de que deberán disponer para su reciclaje, se constituye una Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales y se manifiesta una intensa preocupación, que no sólo se sitúa en el plano de la simple constatación sino que se traduce en medidas concretas, por los riesgos específicos de la actividad productiva y las acciones a llevar a cabo para su eliminación¹²¹⁹.

17.8. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR

Diferencias significativas entre la pesca y la acuicultura

Nuevamente en este punto debe destacarse las netas diferencias entre el sector extractivo y la acuicultura. Frente al primero que por antigüedad, dispersión artificial en algunos ámbitos –sobre todo de empresa– desconexión entre unidades, posibles vacíos de cobertura y extrema antigüedad de algunos de los textos, se aleja extraordinariamente de la perspectiva del AINC, el sector de la acuicultura se presenta perfectamente articulado, con una amplia cobertura, y una lógica modernidad de los textos negociales.

Solución extrajudicial de conflictos y comisiones paritarias

El AINC adopta una serie de recomendaciones encaminadas a favorecer una fluida aplicación y administración de los convenios, enmarcadas en el principio de buena fe. En concreto, el AINC invoca el tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos o el autonómico, para señalar la conveniencia de acudir a ellos “sin dilación” cuando las diferencias sustanciales bloqueen la negociación. En el tratamiento de la negociación colectiva sectorial estudiada no figura esta mención, como no puede ser de otra manera al datar nu-

¹²¹⁷ CC Acuicultura Estatal (art. 31); CC Acuicultura Andalucía (art. 29).

¹²¹⁸ CC Acuicultura Cataluña/2004 (art.30).

¹²¹⁹ CC Culmarex/2007 (art. 36).

meros convenios de una fecha muy anterior al 2004, e incluso del primero de los acuerdos estatales (2001); no es el caso de los convenios que regulan el sector de la acuicultura, de fecha posterior.

Sin embargo sí que existen convenios que fomentan el recurso a estos servicios para resolver las discrepancias que surgen en los períodos de consulta en los supuestos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión y despidos colectivos, en cumplimiento de lo previsto legalmente¹²²⁰.

En concreto, dos convenios, en el artículo que dedican al procedimiento a seguir para la modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo y la movilidad geográfica, tras reiterar lo dispuesto legalmente en cuanto a la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores, añaden el recurso a la mediación prevista en el acuerdo de solución extrajudicial de conflictos autonómico, caso de que en la negociación que implica el período de consultas no se llegue a acuerdo¹²²¹.

Asimismo el AINC contiene una declaración en favor de fomentar la adhesión de sectores y empresas a estos acuerdos, con el fin de incrementar el recurso a la mediación y al arbitraje. Más que declaraciones, los convenios como los del sector de la acuicultura mencionan expresamente estas vías de solución¹²²². Del sector de la pesca, no son numerosos los convenios que especifican la mediación entre sus funciones¹²²³.

Muy vinculada a estos mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, la comisión paritaria del convenio, como estadio anterior y necesariamente previo en cuyo seno se dispone también de la competencia de resolución de los mismos, tiene la competencia de velar por que sean cumplidos los compromisos acordados, así como realizar el seguimiento en su trayectoria. Por ello el AINC indica la

¹²²⁰ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 55) y CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 47).

¹²²¹ CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (art. 37), invoca el acuerdo autonómico; CC Arrastre Vizcaya/1998 (art. 47) al regular el procedimiento en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

¹²²² I Acuerdo colectivo marco para la Acuicultura Marina Nacional/2007 (art. 44) apela a la mediación y al arbitraje; CC acuicultura marina de Andalucía/2006 (art. 42) remite al SERCLA; CC cultivo de peces de acuicultura marina para los años 2003-2005 (art. 31) se refiere a la conciliación o mediación.

¹²²³ CC Arrastre Almería/1990 (art. 7); CC provincial para buques de pesca en la modalidad de palangre de altura (art. 7); CC provincial para buques de pesca en la modalidad de cerco y otras artes (art. 7).

necesidad del impulso, desde la regulación completa de esta institución por el convenio colectivo, de fórmulas y procedimientos que garanticen la eficacia en su funcionamiento. Sin lugar a dudas, es la situación que se da en la mayoría de los convenios de los sectores objeto de estudio, puesto que contienen una regulación exhaustiva de esta figura, y atribuyen un contenido amplio y variado a sus competencias¹²²⁴.

¹²²⁴ Sirvan de ejemplo: CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999 (DA 2.^a); CC Arrastre Vizcaya/1998 (DA 2.^a); CC industria almadradera de Barbate, Tarifa y todos los centros de trabajo de Cádiz/2008 (DA 3.^a y 8.^a); CC acuicultura marina de Andalucía/2006 (art. 42); CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006 (anexo II); CC Dylcan/2005 (arts. 20 y 25).

18. CONCLUSIONES

PRIMERA

Dos sectores muy distintos, con regulaciones diversas en torno a un “producto” similar...

En gran medida, los sectores de la acuicultura y de la pesca compiten entre sí ofreciendo en el mercado el mismo producto, o un producto similar, esto es, organismos acuáticos, generalmente destinados al consumo humano. Las condiciones en las que se realiza la extracción/recolección/producción son, sin embargo, muy dispares. Así, por ejemplo, la acuicultura permite una mayor racionalización de la producción (aunque condicionada por factores inherentes al bien recolectado, como sucede con cualquier otra actividad) y, en términos generales, es una actividad relativamente reciente. Por contra, la pesca es una actividad muy antigua, que se ha venido practicando con anterioridad a la Revolución Industrial, e incluso a la revolución neolítica, en la que la racionalización de la producción se enfrenta con importantes limitaciones derivadas de factores biológicos o climáticos. Por esta razón, también son distintas las estrategias adaptativas a través de las cuales los empresarios han tratado de situarse en los mercados en una posición ventajosa.

Por ello, las condiciones en las que se desarrolla el trabajo son muy distintas. En particular, el trabajo a bordo de los buques presenta notables particularidades respecto de la prestación de servicios en la acuicultura o en cualquier otro sector, debido principalmente a los períodos más o menos largos de embarque continuado y a la puesta a disposición cuasi permanente del trabajador, con diferencias, no obstante, según se trate de pesca de altura o de bajura. En el ámbito de la pesca, la población asalariada presenta unos rasgos muy específicos: mayoritariamente masculina, con una escasa presencia de

jóvenes y con una relativamente alta antigüedad. También es destacable la fuerte presencia de la ocupación a tiempo parcial, especialmente entre mujeres –cuya presencia, por otra parte, entre los asalariados es casi testimonial– mientras que la temporalidad, aunque con un fuerte sesgo en función del sexo, parece menos acusada que en el resto de los sectores productivos. Las circunstancias en la actividad acuícola y las características de la población asalariada son más parecidas y próximas a las de otros sectores, aunque existan ciertas particularidades.

Además de lo anterior, hay que tener en cuenta otros elementos, como la representación de los trabajadores, la legitimación de los sujetos negociadores (la presencia de las Cofradías de pescadores en el subsector de la pesca es a tales efectos especialmente relevante) y la propia dimensión empresarial.

Por último, la norma estatal ha dispensado una dispar atención al trabajo marítimo-pesquero y al acuícola, lo que lógicamente ha repercutido en el desarrollo y contenido de la negociación colectiva de cada uno de los subsectores. Así, el trabajo en la pesca, pese a no reunir hoy día el carácter de relación laboral especial en el sentido estricto de término¹²²⁵, goza de previsiones particulares en determinados aspectos de la relación laboral: contratación, tiempo de trabajo, derecho de representación, seguridad y salud; por el contrario, ello no sucede en relación al trabajo en la acuicultura, para el que la norma estatal no ha contemplado particularidad alguna. Desde el punto de vista histórico, la amplia cobertura que las antiguas Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales otorgaban a las distintas manifestaciones de la actividad pesquera y a la disciplina de la prestación de servicios en ellas no se ha visto acompañada, tras la desaparición de dichas normas reglamentarias sectoriales, de una negociación colectiva dinámica, general y de amplio y variado contenido, capaz de adaptar las prescripciones de la norma estatal a los requerimientos del sector¹²²⁶. Nada de esto es predicable del sector acuícola, actividad

¹²²⁵ Sí lo fue, por ejemplo, durante la vigencia de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976.

¹²²⁶ Sánchez Trigueros, C.: “Contrato de trabajo y tiempo de la prestación en el sector marítimo pesquero”, en Rodríguez Iniesta, G. (dir.), *Mar, trabajo y Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2002, pp. 281-282. Con más intensidad se ha afirmado la “incapacidad de la negociación colectiva para afrontar con garantías el reto impuesto por las exigencias ordenadoras planteadas por el conjunto de particularidades existentes en ese sector productivo” (Correa Carrasco, M.: *La ordenación de*

emergente, de más reciente irrupción en el sector económico primario y carente de antecedentes en la normativa estatal de carácter sectorial, siendo particularmente influyente el hecho de que nunca haya existido Ordenanza laboral reguladora de la acuicultura.

Por todos estos motivos, las similitudes en el contenido de los convenios de pesca y acuicultura son muy escasas y en su mayor parte pueden atribuirse a aspectos generales, que son comunes a todo el sistema de negociación colectiva español. No obstante, pueden encontrarse algunas similitudes más específicas, como la importancia que en ambos sectores se da a la cualificación formal –si bien por motivos diversos– o la identidad de algunas categorías profesionales, así como la existencia de problemas comunes de regulación que derivan del uso de embarcaciones en la acuicultura; en todo caso, como ya se ha señalado, este interés por la cualificación no se concreta del todo en lo que refiere a la formación profesional. Algunos datos de importancia muy relativa, como el intento de que se aplique la jubilación anticipada del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar en algunos convenios de acuicultura, muestra que puede haber más conexiones “subterráneas” en la regulación de ambos sectores que lo que se aprecia de manera más inmediata, pero en cualquier caso, estos vínculos no son suficientes para enervar la apreciación general de que la regulación convencional de ambos sectores es radicalmente distinta.

En todo caso, puede resultar interesante estudiar conjuntamente los convenios de uno y otro sector, precisamente porque las diferencias en las condiciones de trabajo pueden analizarse como distintas estrategias de adaptación de las empresas a un mercado que a grandes rasgos abarca a ambos sectores de actividad. Ahora bien, el éxito de la adaptación ha sido desigual: la pesca es un sector con un peso histórico ciertamente importante en la economía española, pero está sufriendo un claro proceso de reestructuración y redimensionamiento en estos últimos años; este proceso se caracteriza por un lento y continuado descenso en el número de buques y una correlativa caída de la población afiliada u ocupada. La acuicultura representaría ya cerca de un 10% del total de población asalariada dedicada a la pesca, concentrándose en Comunidades como Galicia, Andalucía y la Valenciana.

las relaciones laborales en el sector marítimo-pesquero, CES, Madrid, 2000, p. 224).

SEGUNDA

La acuicultura: un sector pequeño donde es difícil caracterizar especialidades comunes, con algunas excepciones

Como ya se ha señalado, el sector de acuicultura es en términos generales, una actividad muy reciente (aunque ciertamente algunas formas de explotación tienen una cierta tradición); además, es relativamente “pequeño” por cuanto afecta a una proporción muy reducida de la población asalariada. En parte debido a la concurrencia de estos factores, el número de convenios colectivos que regulan las relaciones laborales en el sector es muy escaso y la negociación colectiva presenta algún que otro problema de articulación, si bien en comparación con la pesca se trata de una negociación colectiva bien articulada. Existe un convenio estatal para toda la acuicultura marina, siendo sustancialmente idéntico el de la Comunidad Autónoma Andaluza, que pretende establecer la estructura de la negociación colectiva, pero éste es tan reciente que aún no puede evaluarse su influencia real respecto de la negociación colectiva de empresa. En tanto el número de convenios objeto de análisis es reducido y su contenido es diverso, no es fácil determinar pautas comunes muy claras para todo el sector.

Por otra parte, como ya se ha señalado, en la acuicultura no existe regulación estatal a través de las Reglamentaciones de Trabajo y las Ordenanzas Laborales. Probablemente, esto hace que la negociación colectiva sea más moderna y esté más adaptada a las situaciones presentes, pero también implica una mayor heterogeneidad de la regulación en tanto no se produzca una cierta homogenización a través del convenio estatal o los convenios autonómicos, por lo que es más difícil hallar pautas generales. Desde otra perspectiva, la propia ausencia de inercia histórica en la regulación sí que puede considerarse como un rasgo general de la negociación colectiva en el sector. Esto no impide, sin embargo, la aparición de algunos rasgos disfuncionales que habitualmente se vinculan a la previa existencia de las Ordenanzas, como la determinación de “grupos profesionales” no estrictamente jerarquizados, coincidentes con lo que hoy se denominarían “áreas funcionales”, que podrían producir distorsiones en la aplicación de la movilidad funcional ordinaria si no se corrigen por vía interpretativa. En todo caso, como regla general la regulación de los convenios de acuicultura es bastante “moderna” y adaptada a los

requerimientos actuales (por ejemplo, incorpora definiciones apropiadas de acoso sexual y moral).

Por lo demás, como se ha dicho, las pautas de la negociación colectiva en la acuicultura no presentan especiales peculiaridades respecto del resto de los sectores. Ciertamente, las peculiaridades de la actividad influyen sobre las condiciones de trabajo pactadas; así, por ejemplo, el hecho de trabajar con organismos vivos, que hasta cierto punto podrían requerir un cuidado continuo, afecta al tratamiento de las horas extraordinarias y de la turnicidad a efectos de jornada y retribución.

En todo caso, llama la atención la importancia que se concede a la cualificación formal en el sector de la acuicultura, que se manifiesta en instituciones como la clasificación profesional —estableciéndose concordancias entre ésta y el Sistema Nacional de Cualificaciones que son muy poco habituales en la negociación colectiva—, y en la regulación de las retribuciones, donde se enfatiza la relevancia de la cualificación a través de la previsión de complementos salariales específicos. Este interés por la cualificación se vincula seguramente a las estrategias empresariales de competitividad en un sector de configuración reciente.

TERCERA

El sector de la pesca marítima: una relación ambivalente con la costumbre...

Uno de los rasgos más llamativos del sector pesquero es la trascendental significación que en él tienen la tradición y la costumbre, que ya se percibe desde las antiguas Reglamentaciones y Ordenanzas. La relevancia de la costumbre se manifiesta de diversas maneras. En primer lugar, existen suficientes indicios para afirmar que la costumbre es la forma de regulación de las relaciones laborales dominante en el sector debido a la escasa cobertura de la negociación colectiva, a la antigüedad de los convenios (que provoca a veces la pérdida de sentido de su articulado o su inaplicación práctica) y a la muy probable sustitución de las estrategias adaptativas basadas en la individualización de las relaciones laborales por el recurso a pautas consuetudinarias. En segundo lugar, existen algunas cláusulas de carácter retórico en las que se expresa de manera explícita la atención que se ha prestado a los usos y costumbres vigentes en el

sector¹²²⁷. En tercer lugar, existen muchas remisiones expresas a la costumbre como fuente reguladora, no sólo para determinados detalles de instituciones concretas –como sucede con las muy generalizadas percepciones en especie– sino incluso para bloques institucionales completos (incluso la retribución en los convenios del litoral murciano); este peso de la costumbre repercute también en competencias que se atribuyen a los representantes (fijar el horario de comida). En cuarto lugar, en muchos casos las cláusulas de los convenios parecen llevar a cabo un proceso de “codificación” de las tradiciones vigentes, proporcionando una mayor seguridad jurídica respecto a su contenido. En quinto lugar, en otros casos parece que se pretende establecer algún tipo de control colectivo sobre los contenidos de la costumbre desde una perspectiva más cercana a la de las relaciones laborales comunes (por ejemplo, cuando se establecen salarios garantizados para compensar en parte los efectos de la retribución “a la parte”).

Probablemente, el peso de la costumbre se debe a una estrategia adaptativa de los pequeños empresarios pesqueros a las dificultades que por razones diversas supone la actividad para la inversión de capital: problemas para la racionalización de los procesos productivos y limitaciones de productividad derivados de la dependencia de factores “aleatorios”, escasez del recurso explotado, “paradas biológicas” y otros problemas jurídicos, especialmente en un contexto de intensificación de la competencia internacional y de relativa expansión de la acuicultura. Los navieros de mayor dimensión han podido hacer uso de otras estrategias como los “pabellones de conveniencia”, que suponen una exclusión de la aplicación de las garantías laborales españolas. En cambio, para los pequeños navieros, que operan en un territorio más pequeño y cercano a la costa y cuentan con tripulaciones muy reducidas a menudo conectadas por el parentesco o por otras redes sociales, ha sido en general más oportuno conseguir estas condiciones de competitividad a través de la regulación consuetudinaria (que es de origen remoto, pero también de naturaleza dinámica). En efecto, a través de la “retribución a la parte” opera un cierto traslado del riesgo a los trabajadores que permite mantener en el sector la inversión de capital; por otra parte, el consenso de los trabajadores se articula y legitima a través de esas for-

¹²²⁷ Por ejemplo, Disposición Adicional Segunda de CC Arrastre Coruña/1992.

mas de retribución y del respeto de otros patrones tradicionales, que no son puramente unilaterales y suponen una cierta consideración del interés de los trabajadores. Este consenso informal es de más difícil evaluación, pero presenta una cierta adecuación en términos de eficacia en el contexto de pequeñas empresas, compuestas por personas que a menudo comparten vínculos extralaborales y donde se han impuesto de manera muy limitada los principios de racionalización del trabajo. Así pues, parece que la tendencia que en otros sectores se observa hacia la individualización de las relaciones laborales se sustituye en el caso de la pesca por un repliegue hacia la regulación consuetudinaria.

Ciertamente, esta preponderancia de la costumbre disminuye la relevancia de los convenios colectivos, pero curiosamente es compatible con una notable influencia de normas estatales de carácter nacional o internacional, que se refleja de manera muy clara en los convenios y que probablemente tiene una aplicación real muy significativa. Estas normas heterónomas se deben a la especial atención que han merecido las condiciones de empleo y trabajo de la gente del mar por razones de seguridad y salud en el trabajo, la seguridad del tráfico marítimo internacional y, en cierta medida también, las preocupaciones ecológicas por la sostenibilidad de la actividad pesquera y sus efectos sobre la conservación de las especies. Este fenómeno demuestra que, si las condiciones para ello son favorables, es posible que las normas escritas consigan penetrar en un espacio dominado en la práctica por la tradición.

CUARTA

...en la que destaca la influencia de la “retribución a la parte” sobre todo el contenido de la relación de trabajo...

Aunque no es, ni mucho menos el único supuesto de relevancia de la costumbre, seguramente el más importante es el de la “retribución a la parte”. Esta forma de retribución tiene un origen consuetudinario y los convenios se remiten a ella, la codifican o intentan controlarla. La influencia de esta institución sobre el contenido de los convenios y sobre el resto de las condiciones de trabajo es enorme.

De hecho, esta modalidad retributiva no sólo supone un traslado sobre los trabajadores del riesgo derivado de circunstancias

aleatorias de la actividad (que, en contrapartida puede beneficiar a los trabajadores cuando los resultados son buenos), sino que también contribuye a constituir una “comunidad de intereses” entre el naviero y los trabajadores, que amplifica en la práctica las posibilidades de control del trabajo o al menos facilita la articulación del consenso. Como efecto secundario, el interés común disminuye la exteriorización del conflicto de intereses inherente a las relaciones de trabajo asalariado, dificultando la caracterización de intereses colectivos laborales, lo que afecta tanto a la configuración de sujetos capaces de negociar convenios colectivos como a la existencia y eficacia de las instituciones de representación de los trabajadores.

En cualquier caso, la difuminación del interés laboral no sólo tiene consecuencias sobre los derechos colectivos, sino que también puede desplegar una notable influencia sobre las condiciones de trabajo. Por una parte, el interés común constituido por la retribución “a la parte” puede terminar legitimando la imposición de condiciones de trabajo (jornada, horario, permisos, seguridad y salud laboral...) ilegales o contrarias al convenio colectivo formalmente vigente o facilitando prácticas peligrosas, como la salida del puerto del buque en condiciones climatológicas adversas. Por otra parte, la posibilidad de cargar determinados costes laborales y sociales al Monte Mayor o al Monte Menor condiciona en gran medida su regulación puesto que, al menos en parte van a ser soportados por el conjunto de los trabajadores. Asimismo, la regulación de determinadas instituciones (como la retribución de horas extraordinarias o las vacaciones) se ve notablemente afectada, o incluso en cierta medida “desnaturalizada”, por la falta de una conexión directa entre tiempo de trabajo y retribución.

Desde otro punto de vista, la retribución a la parte, por su vínculo con la norma consuetudinaria (de manera que el convenio se remite a ella en todo o en parte) implica una cierta tendencia a reducir la significación o la “necesidad” de la regulación del salario, que es sin duda la institución más tratada en el conjunto de la negociación colectiva; de la misma manera, puede disminuir la relevancia de instituciones íntimamente vinculadas al salario, como la clasificación o los ascensos. Por otro lado, el hecho de que la retribución dependa de las ventas, que siempre se ajustan a los precios vigentes en el mercado, reduce los incentivos para la revisión salarial, e indirectamente, para la negociación de los convenios.

QUINTA

...que finalmente se traduce en una escasa importancia del convenio como instrumento de regulación

El peso de la costumbre como fuente real de regulación, el protagonismo contradictorio de las normas estatales e internacionales, los problemas de competitividad, la “huida” de la regulación nacional a través de “pabellones de conveniencia”, la dimensión relativamente reducida de las empresas a las que termina afectando la legislación española, los efectos directos e indirectos del sistema de retribución “a la parte”, la dificultad para caracterizar intereses colectivos laborales diferenciados (que depende a su vez del sistema retributivo, la dimensión de las empresas y de la relevancia de entidades corporativas como las Cofradías de Pescadores) y las dificultades para el asociacionismo empresarial en este contexto, entre otros factores, producen un escenario convencional bastante pobre en el sector de la pesca Marítima. Esto quiere decir que el papel del convenio colectivo como instrumento de regulación colectiva de las relaciones de trabajo es muy limitado.

Estas carencias de la negociación colectiva en el sector pesquero se manifiestan de diversos modos: ausencia de cobertura, falta de articulación y de coordinación entre convenios, excesiva atomización de las unidades de negociación (el número de convenios es relativamente amplio pero generalmente su ámbito de aplicación es muy reducido), pobreza de contenidos y falta de control del cumplimiento de lo acordado.

Asimismo, merecen una especial atención los problemas que supone la falta de renovación y de actualización de los convenios estatutarios: la inmensa mayoría de los convenios están notablemente desfasados, lo que implica una falta de adaptación a las circunstancias reales, problemas de eficacia real de un texto cuya existencia en ocasiones ni siquiera se conoce y pérdida de vigencia efectiva de determinadas normas importantes, rebasadas por la regulación legal, como sucede en materia de conciliación de la vida familiar y laboral o en la institución del salario mínimo garantizado, que en muchos casos es inútil por haber sido esta cantidad absorbida y compensada por los incrementos del salario mínimo interprofesional.

En otro orden de cosas, aunque hay diferencias de regulación entre los convenios “de bajura”, destinados a empresas o buques más pequeños y los “de altura” que se refieren a unidades de mayor dimensión, no se produce una polarización tan marcada como pudie-

ra inicialmente pensarse en función de las diferencias de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y la dimensión de los buques o empresas. A grandes rasgos presentan una mayor riqueza de contenidos los convenios de altura, pero se trata más bien de una cuestión de grado, siendo los problemas anteriormente mencionados comunes a todo el sector. Esto puede atribuirse a dos motivos: en primer lugar, los factores que afectan en mayor medida a las empresas grandes (como los pabellones de conveniencia) y los factores que son más importantes en las empresas pequeñas (como la importancia de la costumbre) afectan en alguna medida a los navieros grandes y pequeños; en segundo lugar, la falta de conexión que existe a veces entre las previsiones convencionales y la realidad efectiva en las empresas de pequeña dimensión hace que los convenios puedan tomar perfectamente como modelo regulaciones inadecuadas, destinadas a la pesca de altura (esto sucede probablemente en los distintos convenios de microempresa del puerto de Ribeira).

Afrontar estos problema es ciertamente difícil, pues ello no depende exclusivamente de la voluntad o de la técnica jurídica de los interlocutores sociales, sino también de diversos factores estructurales que son de difícil control. En todo caso, consideramos que sería oportuno establecer un convenio sectorial nacional que estableciera una regulación mínima y muy básica que afrontara algunos problemas de cobertura, articulación y atomización, proporcionando un esquema básico de regulación que sustituyera el vacío dejado por la desaparición de las Ordenanzas (tras la breve vigencia teórica del Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos) y se ocupara de materias como la clasificación profesional, el régimen disciplinario y estructura salarial dejando un amplio margen de flexibilidad para otras unidades de negociación y haciendo las oportunas distinciones, al menos en materia de clasificación profesional, en relación con las distintas artes de pesca o las dimensiones del buque. Por otra parte, podría estudiarse la posibilidad de que los convenios colectivos estatutarios en el sector pudieran reconocer expresamente algún tipo de relevancia jurídica, lógicamente inferior a la del convenio, a determinados acuerdos informales, como, en su caso, acuerdos alcanzados en las Cofradías de Pescadores, aunque ello no se ajuste a la normativa legal sobre negociación colectiva; a través de estos vínculos entre el convenio y los acuerdos informales podría procurarse un mayor control colectivo de estos acuerdos y una mayor publicidad de éstos y también podría alcanzarse un mayor nivel de conexión con la realidad material de las relaciones de trabajo en la pesca.

SEXTA

Síntesis de algunos elementos más específicos*Estructura: diferencias radicales entre pesca y acuicultura*

En relación con la estructura del tejido negocial es claramente apreciable la diferencia entre el sector de la pesca extractiva y el de la acuicultura. Y ello porque mientras el primero muestra un modelo, desarticulado y casi caótico, con criterios de selección de su ámbito en los que se mezclan, según los casos, el puerto, el tipo de arte o incluso el tipo de pesca, dando lugar a unidades dispersas y a tejidos fragmentarios, la acuicultura muestra un esquema más moderno y articulado, como corresponde a una actividad carente de los condicionantes históricos propios de la actividad extractiva.

En este sentido, y por lo que se refiere a la pesca, es evidente la ausencia de una estructura articulada de este tejido negocial que ofrezca, por lo demás, una cobertura completa y exhaustiva de la población asalariada. A nivel sectorial estatal, tan sólo cabe señalar la presencia de dos grandes convenios sectoriales –o, mejor subsectoriales a nivel interprovincial– por lo demás, de la década pasada, y no especialmente amplios en sus ámbitos funcionales –flota congeladora de marisco y flota congeladora del banco pesquero canario-sahariano–, completados por varios convenios provinciales, centrados sobre todo en el sector del arrastre, mientras que las singularidades del sector se aprecian sobre todo por el llamativo desarrollo de convenios centrados en un respectivo puerto o la aparición de algunos convenios franja para colectivos específicos como los rederos.

Si a ello se une la atomización detectada, por ejemplo, en la proliferación de convenios de empresas de reducidas dimensiones –normalmente uno o dos buques– cuyos textos se repiten constantemente, obtendremos un resultado de tan elevada pobreza negocial que incluso algunas voces han postulado el recurso a la extensión, o incluso a la elaboración de una “ordenanza de necesidad” para este sector específico.

De hecho, el Acuerdo de Cobertura de Vacíos incluyó en su ámbito de aplicación buena parte de este sector y posteriormente dos laudos arbitrales vinieron en el año 2001 y 2002 a intentar cubrir estas notables carencias en relación con los buques congeladores y la pesca marítima en buques bacaladeros.

El resultado, en definitiva, es un entramado complejo, fragmentado, con posibles vacíos y con instrumentos en muchas ocasiones

bastante antiguos, lo que parece potenciar la sensación –que en ocasiones se deja incluso traslucir en algunos instrumentos colectivos– de que buena parte de esta regulación o fijación de condiciones de trabajo podría moverse o actualizarse mediante instrumentos carentes de las formalidades requeridas para los convenios colectivos estatutarios.

Por lo demás, llama la atención la frecuente consideración de estas normas colectivas como derecho mínimo o las remisiones a las Ordenanzas como derecho supletorio, del mismo que también cabe destacar la fuerte influencia de usos y costumbres, o la ausencia de respuestas uniformes en el ámbito personal, ya sea en relación con la inclusión del personal de alta dirección o del de tierra de la propia empresa pesquera.

En cambio, mucho más articulada, ordenada y lógica se presenta la estructura del subsector de la acuicultura, en especial, de la acuicultura marina. Éste sector tiene como “cabeza de capítulo” un Acuerdo Colectivo Marco para la Acuicultura Marina Nacional de 2007, que reserva para esta unidad un importante número de materias y que se ve completado por dos convenios autonómicos –el catalán y el andaluz– junto con diversos convenios de empresa, sin que, como principal peculiaridad, quepa detectar convenios sectoriales provinciales, seguramente por la ausencia de tradición histórica en este subsector.

Ingreso y colocación: la influencia y la inercia de la normativa heterónoma

La normativa general, no sólo de ámbito nacional sino muy especialmente de ámbito internacional, ha venido rodeando la prestación de servicios en el mar de una serie de requisitos ligados muy directamente a razones de seguridad en la navegación y de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Las exigencias han sido singularmente intensas en relación a la marina mercante, pero la actividad pesquera tampoco ha quedado al margen, principalmente la que se lleva a cabo en alta mar y tras largos períodos de embarque. Normalmente se trata de requisitos específicos de aptitud, certificado médico e inscripción marítima que, dado su naturaleza imperativa, son inalterables por la norma convencional y, por ende, de innecesaria reproducción en ella. Sin embargo, no ha sido esa la opción de los convenios colectivos del sector pesquero, que de forma mayoritaria reiteran y reproducen, bajo el rótulo de “condiciones

de ingreso”, las exigencias al respecto contenidas en normas legales y reglamentarias.

Esta inercia ocasiona importantes disfunciones prácticas; así, los convenios colectivos de este sector, anclados en el pasado y sin tener en cuenta la evolución normativa general, parecen ignorar la supresión del monopolio público en materia de contratación, pues recogen frecuentes alusiones a la labor de intermediación de las Oficinas de Empleo, a veces incluso insistiendo en la obligación expresa de contratar a través de las mismas, en otras ocasiones, más indirectamente, señalando que sólo se contratará a aquellos trabajadores que figuren inscritos. Y similar valoración y problemas originan las habituales cláusulas convencionales que reproducen, con mayor o menor grado de detalle, las indicaciones contenidas en normas estatales sobre dotación y plantillas mínimas de los buques.

En el sector pesquero, y más intensamente en el sector marítimo mercante, tradicionalmente se ha requerido la forma escrita en la celebración del contrato de trabajo, y así se recogía, como antecedente más inmediato, en las Ordenanzas Laborales del sector. Esa es la explicación de que los convenios colectivos sigan insistiendo en el requisito de la forma escrita en la concertación de estos contratos de trabajo; exigencia que, una vez desaparecida tal obligación de forma de la normativa interna, no encuentra otro fundamento y presupuesto de validez que el de ser instrumento de aplicación de compromisos contenidos en la norma internacional. Del mismo modo, e igualmente en consonancia con previsiones internacionales y recordando antiguos preceptos de las Ordenanzas Laborales, las normas convencionales del sector de la pesca suelen recoger una precisa enumeración de los diversos aspectos que deben consignarse en el contrato individual de trabajo.

Mucho menos atención presta el sector de la acuicultura a las cuestiones relativas al ingreso y colocación de trabajadores, materias para las cuales la solución más frecuente suele ser la de la simple remisión a la legislación vigente en la materia.

Fomento del empleo: cantidad vs. calidad

En el ámbito de la pesca, debido, probablemente, a la propia evolución económica del sector y a la dinámica de la actividad, así como a su especial idoneidad para el recurso a la figura del trabajador fijo-discontinuo, la negociación colectiva se muestra más preocupada por garantizar el propio empleo que en el hecho de que éste

goce de cierta calidad en lo que a su duración concierne. Casi testimoniales son los convenios que recogen algún tipo de previsión en materia de disminución de la temporalidad o de conversión del contrato temporal en indefinido.

Distinto es el panorama en el sector de la acuicultura, donde la negociación colectiva apuesta más nítidamente por la incorporación de fórmulas de fomento e impulso a la estabilidad en el empleo. Los convenios estatales y autonómicos incluyen cláusulas expresas de admisión del recurso a la contratación temporal sólo cuando las empresas tengan cubierto un determinado porcentaje mínimo de sus plantillas con contratación indefinida, al tiempo que introducen especificaciones expresas de los trabajos y actividades susceptibles de ser cubiertos con contratos para obra o servicio y sobre el número de máximo de contratos para la formación en función del número de trabajadores de la empresa. Tampoco la negociación colectiva de ámbito empresarial del sector de la acuicultura es ajena a los requerimientos de la norma estatal en pro del empleo indefinido, incorporando concretas obligaciones de cobertura de las vacantes que se produzcan por extinción de contratos de trabajo por tiempo indefinido con otros contratos de trabajo de idéntica naturaleza, de no superación de un determinado número máximo de contratos eventuales en atención a la plantilla existente en cada momento, de utilización del contrato de carácter indefinido para la realización de trabajos de naturaleza continua o, en fin, de conversión del contrato temporal en indefinido de forma automática si se prolonga la prestación de servicios más allá de la fecha inicial de duración fijada.

Formación Profesional: declaraciones de intenciones no del todo satisfechas

La negociación colectiva al más alto nivel del sector pesquero y acuícola ha manifestado un claro interés por la formación y reciclaje profesional de los trabajadores, lo que se ha concretado, bien en la suscripción de Acuerdos específicos sobre formación continua en desarrollo de los Acuerdos Nacionales, bien en la adhesión del sector a éstos. Sin embargo, la disposición mostrada por los sujetos negociadores más representativos no se ha visto acompañada de una respuesta similar de la negociación colectiva de nivel inferior, que sólo muy parcialmente ha concretado y articulado los compromisos asumidos a nivel estatal. En el sector de la pesca, tras el reconocimiento explícito de la insuficiencia de las posibilidades de

formación profesional existentes y de la disposición de empresas y sindicatos a cooperar conjuntamente ante los organismos competentes con el fin de dar a conocer las necesidades reales en la materia, los convenios no suelen recoger más previsiones que las de realizar estudios, constituir Comisiones o utilizar las paradas biológicas para fines formativos. Sólo a través de la reiteración y reproducción de preceptos de las antiguas Ordenanzas Laborales, las cuestiones de formación adquieren mayores dosis de imperatividad y concreción, si bien limitan su campo de acción a un enfoque de la formación más conectado con razones de seguridad marítima que con la mejora de la cualificación del trabajador y su promoción. En el sector de la acuicultura la situación es muy similar, de tal manera que las declaraciones genéricas sobre la utilidad de la formación continua para el desarrollo de las competencias profesionales del trabajador alcanzan su máxima concreción en la constitución de una Comisión o grupo de trabajo encargado del análisis de las necesidades formativas del sector y de la creación de estructuras y Planes de Formación.

Descentralización productiva: falta de regulación del fenómeno

La regulación sobre la utilización de las empresas de trabajo temporal casi inexistente en el sector de la pesca extractiva, seguramente por la antigüedad de muchos de estos convenios y la escasa importancia del sector pesquero dentro de la actividad de las empresas de trabajo temporal.

Algo similar cabría decir en relación con la regulación convencional de la sucesión de contratos, más allá de recordar la frecuente cláusula que recuerda la inmediata inclusión en el convenio del personal que trabajara en barcos adquiridos por las respectivas empresas. Y tampoco la negociación colectiva del subsector de la acuicultura parece mostrar un especial interés en ambas cuestiones.

Periodo de prueba: su finalización a bordo

Las peculiaridades que suponen el aislamiento de los buques durante la faena, o el alejamiento del puerto de origen en los sucesivos atraques han generado ciertas peculiaridades tradicionales en la regulación del periodo de prueba en el sector pesquero que se han trasladado, en buen número, a los convenios colectivos que regulan, por otra parte, con bastante frecuencia esta cuestión.

En general se parte de su valoración como un elemento “natural” del contrato de trabajo en este sector, estableciendo que el ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, si así consta por escrito, y estableciendo, también en bastantes ocasiones, requisitos formales –escritura– y temporales –preaviso– específicos para el desistimiento empresarial.

Pero sin duda la parte de mayor interés de esta regulación convencional se concreta en la duración máxima fijada, en los efectos que se generarían cuando su finalización se produjese mientras el buque permaneciera en el mar, o en la regulación sobre los gastos de repatriación al domicilio o al puerto base.

Por lo que se refiere a lo primero, se distingue normalmente entre grupos profesionales, con una amplia diversidad en la concreta cuantificación de esta duración máxima. Por lo que se refiere a lo segundo, la mayoría de los convenios han venido a reiterar la solución tradicional al permitir la prórroga de este periodo hasta la terminación de la marea, o hasta el retorno del buque al puerto. Y finalmente, por lo que se refiere a lo tercero, en algunos convenios se regula expresamente que en los casos de resolución del contrato por el empresario, éste deberá abonarle al trabajador los gastos de regreso al puerto de embarque o a su domicilio.

En cambio, en el sector de la acuicultura, esta misma institución presenta una regulación convencional igualmente frecuente, pero con bastante menos singularidades, centrada en la determinación de las duraciones máximas de dichos periodos.

Modalidades de contratación: una regulación sin demasiadas novedades

La desaparición del contrato de embarque como relación laboral especial ha mermado la singularidad de este tema en el sector pesquero. En cualquier caso, lo que sí parece evidente es que, a pesar de las peticiones empresariales, la negociación colectiva no parece haber incorporado grandes novedades en una materia que, por lo demás, no es una de las más tratadas en estos acuerdos.

Todo lo más cabe destacar la presencia de una extensa regulación del contrato de embarque, en la que sí cabe apreciar una importancia progresiva de la modalidad de fijo discontinuo, lógica dada las peculiares características de algunas de estas actividades extractivas.

Por su parte, en el sector de la acuicultura destaca sobre todo la trascendencia dada a la búsqueda de la estabilidad de las plantillas, la especificación del tipo de obra o actividad en los contratos de obra, la ampliación de la duración y el periodo de referencia de los contratos eventuales en los convenios sectoriales, y una regulación bastante amplia de las modalidades formativas.

En cualquier caso, resulta llamativo el silencio de estos convenios sectoriales sobre el contrato a tiempo parcial, que en cambio sí aparece contemplado en varios convenios de empresa; un nivel este que centra su regulación mayoritariamente en la duración máxima de los contratos eventuales a pesar de lo establecido legalmente.

Poderes organizativos: la autoridad del capitán

El carácter de autoridad pública que tradicionalmente ha ostentado la persona que ejerce el mando en el buque, unida a las peculiares circunstancias en las que esta actividad se desarrolla, y las circunstancias excepcionales y peligrosas en las que puede encontrarse en algún momento la embarcación, han justificado una regulación convencional específica del ejercicio por ésta del poder de dirección, así como una intensificación de algunas de sus facultades, como de hecho, ya lo hacía la tradicional normativa reglamentaria.

Prestan una especial atención a la figura del patrón o de los mandos, así como su relación con el armador, del mismo modo que se especifican las facultades que se integrarían en este poder —con especial atención a las tareas de movimientos, carga y descarga de pesca y pertrechos— y se regulan los trabajos de superior o inferior categoría siguiendo normalmente el modelo legal.

En cambio, en esta misma regulación destaca, por su carácter específico, las llamadas a un cuadro de organización de los trabajos a bordo, así como las expresas referencias a un *ius variandi* específico en situaciones excepcionales en las que exista riesgo para las personas o la pesca.

Por lo demás, sólo en algunos casos se regulan expresamente los procedimientos para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la movilidad geográfica, para la variación en la modalidad de pesca o para el cambio de base, que se equipara, en ocasiones, al supuesto de traslado regulado legalmente.

Las normas sobre introducción de nuevas tecnologías y el control de sus efectos son también escasas, cuando no casi inexistentes, mientras que de bastante mayor interés es la regulación de los trans-

bordos o cambios de buque a otro de la misma empresa o de alguna de sus filiales; una figura ésta propia y específica de la actividad en el mar. En general, la normativa convencional suele distinguir entre los transbordos voluntarios y el forzoso, siendo este último obviamente el más frecuentemente regulado y en el que son mayores las garantías para el asalariado.

También reciben un tratamiento peculiar las denominadas “comisiones de servicio”, similar en esencia a los desplazamientos temporales.

Por lo que se refiere a la acuicultura, establecen que determinadas manifestaciones de su ejercicio, y en especial, la mecanización (refiriéndose quizás a la introducción de nuevas tecnologías) no deben dañar los derechos económicos ni de formación de los trabajadores.

Una regulación detallada del poder disciplinario, sin referencias al poder de control

Llama igualmente la atención la alta frecuencia con la que el poder disciplinario es abordado en el tejido negocial de la pesca, mientras son casi inexistentes las normas que limitan o regulan específicamente el poder de control, lo que no deja de ser llamativo en ambientes tan reducidos como el de una embarcación.

En general se detecta una regulación sumamente similar entre las distintas unidades de negociación, sobre todo en relación con el listado de faltas leves, graves y muy graves o el procedimiento sancionador, siendo algo mayor la diversidad en relación con la cuantificación de algunas sanciones.

En este campo, quizás lo más llamativo sean ciertas singularidades derivadas las exigencias de la disciplina en este tipo de actividad —con la consiguiente limitación del *ius resistentiae*—, de la importancia en el cuidado de determinados enseres como la comida o la bebida a bordo, de las consecuencias que conlleva la duración de la expedición para la imposición o la duración de algunas sanciones, el mayor rigor de las normas de convivencia o incluso de la limpieza en ambientes cerrados en los que puede tardarse en arribar a puerto, o bien de la mayor gravedad que se deduce de los retrasos cuando con ello se pudiera producir un retraso general del conjunto de la expedición.

La regulación del poder disciplinario en la acuicultura no presenta grandes peculiaridades, destacando nuevamente la extrema

semejanza entre el convenio estatal y el sectorial andaluz y la atención que ya sí estos convenios más modernos prestan al acoso tanto moral como sexual, especialmente cuando se realiza sobre trabajadores temporales.

Tiempo de trabajo: la singularidad del trabajo en el mar

Probablemente sea en materia de tiempo de trabajo donde el trabajo en el mar presenta mayores especialidades, a lo que no es ajena la norma reglamentaria, que le dedica una regulación específica. En ella el papel asignado a la negociación colectiva es amplio y, en algunos extremos, casi imprescindible, aunque la encomienda se realice desde un contexto no del todo claramente definido y donde no siempre es fácil determinar la naturaleza imperativa o no de la previsión estatal y, por ende, el espacio real de la norma convencional. Con todo, la respuesta de la negociación colectiva del sector pesquero es bastante insatisfactoria y contrasta con la clara posición de los agentes sociales de señalar el papel relevante que en la materia le corresponde a su poder normativo. En una situación diversa están los trabajadores que prestan servicios en el sector de la acuicultura, pues a los mismos no les resultan aplicables las disposiciones especiales de la norma reglamentaria.

La negociación colectiva del sector pesquero omite cualquier alusión explícita a los tiempos de presencia, prefiriendo siempre contraponer al tiempo de trabajo efectivo el tiempo de descanso, que se encarga de delimitar con nitidez. Por razones ligadas a la forma y circunstancias de desarrollo de la actividad productiva, en el sector de la acuicultura la diferenciación dentro de la jornada de trabajo entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia no se presenta de forma habitual ni con una regulación detallada.

En cuanto a la fijación de la jornada, los convenios colectivos estatales del sector pesquero prefieren dedicar su atención a la determinación del descanso entre jornadas y al cómputo del tiempo de descanso, omitiendo cualquier mención a la cuestión, mientras que los convenios de empresa y los correspondientes a la pesca de bajura escogen unánimemente el módulo mensual, estipulando, en la mayoría de las ocasiones y en consonancia con los límites legales una jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

En el sector de la acuicultura se observa una importante diferencia entre los convenios de ámbito estatal y autonómico y los de empresa, pues mientras que los primeros optan por la fijación de jorna-

das máximas anuales, este parámetro es la excepción entre los convenios de ámbito empresarial, que de forma mayoritaria establecen una jornada máxima en cómputo semanal.

En el sector de la pesca los convenios no suelen contener una regulación muy detallada de las horas extraordinaria; las referencias se centran en fijar su carácter obligatorio y la prioridad de los motivos de fuerza mayor y seguridad del buque frente a razones de máximos de jornada a la hora de establecer la regulación del tiempo de trabajo, al tiempo que se estipula de forma habitual que su compensación será en metálico, salvo que el régimen de acumulación de descanso permita hacerlo de tal forma. Por el contrario, los convenios de la acuicultura sí apuestan claramente por la reducción y eliminación de las horas extraordinarias y suelen establecer que su compensación será preferentemente con tiempo de descanso.

Los convenios del sector pesquero ofrecen una constante determinación de lo que debe entenderse por tiempo de descanso, a veces diferenciado según el buque esté en puerto o en mar. Por necesidades ligadas a la propia naturaleza de la actividad, los convenios del sector apuestan frecuentemente por diversas fórmulas de acumulación de los descansos, señalando los períodos concretos en que tal acumulación ha de realizarse y eligiendo mayoritariamente la alternativa de la compensación económica del descanso no disfrutado frente a la opción de su disfrute efectivo, convirtiendo así en habitual lo que en la norma reglamentaria se contempla como algo excepcional¹²²⁸.

En la acuicultura la regulación de los descansos entre jornadas y de la acumulación de los eventuales descansos no disfrutados obedece a un esquema mucho más próximo al disciplinado legalmente, aunque las razones ligadas a las necesidades productivas no están del todo ausentes, pues, en atención a ellas se permite, en momentos puntuales, prolongar la jornada normal para algunos trabajadores o cuando las circunstancias obliguen a intensificar el trabajo en determinadas fechas o períodos.

¹²²⁸ “La ordenación reglamentaria en esta materia ha propiciado que, ante la inoperación de la negociación colectiva, lo excepcional acabe convirtiéndose en la regla general² (Correa Carrasco, M.: *La ordenación de la jornada...*, op. cit., p. 119). La compensación dineraria era práctica frecuente en la negociación colectiva del sector marítimo anterior a la entrada en vigor del RD 1561/1995, de 21 de septiembre (Gómez Muñoz. J.M.: *Las jornadas especiales de trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 199, p. 228).

La libertad que la norma estatutaria concede a la determinación del horario de trabajo tiene en la negociación colectiva del sector de la pesca una parcial respuesta, que sólo respecto a trabajadores de tierra y barcos de día fija horarios precisos de trabajo. En lo que al personal embarcado concierne, lo más habitual es remitir a los usos y costumbres. Por el contrario, la acuicultura se adapta mejor al establecimiento de una distribución de la jornada de trabajo más concreta y detallada y así lo entiende también la negociación colectiva.

Escasas son las disposiciones que en la pesca dedica a la regulación del trabajo a turnos, donde la principal previsión sobre el particular es la de considerar facultad privativa del capitán la organización de los turnos y relevos; y respecto al trabajo nocturno las escasas referencias al mismo se limitan a reiterar la previsión legal. En la acuicultura respecto al trabajo a turno se limitan a reiterar lo dispuesto legalmente y en cuanto al trabajo nocturno son mínimas las alusiones a él.

El sector pesquero utiliza dos módulos para la determinación de la duración de las vacaciones: uno, el sistema habitual de establecer un cierto número de días de vacaciones por cada año de prestación de servicios, siendo lo normal en tal caso estipular el mínimo legal; otro, tomar como referente temporal la de duración de las mareas o campañas, cuya prolongación o reducción servirá, a su vez, para incrementar o disminuir la duración de las vacaciones. En este caso, la opción suele ser la de fijar el parámetro de treinta días naturales por cada cinco meses de servicios, que se aumentarán o reducirán proporcionalmente en el supuesto de que la campaña se prolongue o reduzca en relación a tal plazo, y sin que en ningún caso aquélla pueda exceder de seis meses, salvo acuerdo expreso entre las partes.

Los convenios de la acuicultura casi siempre reiteran el mínimo legal, bien en su versión de los 30 días naturales, bien en la variante de los 22 días laborables.

Uno de los aspectos de la regulación de las vacaciones que cuenta con mayor y detenido tratamiento por la negociación colectiva del sector pesquero es el concerniente a la determinación de su fecha de disfrute y de los criterios y condicionantes que pueden ser tenidos en cuenta en tal operación; a tales efectos, los criterios más habituales que se tienen en consideración son el de la rotación a lo largo del año, por turnos compuestos por un número similar de tripulantes, el de acordar el uso de los meses de parada biológica o varada del buque para el disfrute de las vacaciones anuales, o el de fijar un calen-

dario flexible, de tal forma que la fecha de inicio de cada período de vacaciones coincida con la finalización de la marea. También los convenios de la acuicultura se dedican con cierto detenimiento a regular la forma y momento de disfrute del período vacacional: disfrute en varios períodos, la fijación conjunta entre dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores fijarán y la utilización del criterio rotatorio para la distribución del período vacacional.

Peculiaridades del trabajo a bordo en interrupciones y suspensiones

En relación con las interrupciones y, sobre todo, las suspensiones, la regulación se va a ver condicionada por algunos factores propios. El primero es el efecto que las situaciones de aislamiento durante las expediciones pueden llegar a tener sobre el inicio, la finalización o incluso el disfrute de algunos de estos derechos por parte del trabajador. Y el segundo es la relativa antigüedad de muchos de estos convenios que han hecho que los mismos no hayan podido incorporar las diversas novedades, legislativas, pero también sociales, que han conocido estas instituciones.

En relación con los permisos se aprecia una muy frecuente regulación con tendencia expansiva tanto en la delimitación de los supuestos como en el número de días que se conceden, aunque en ocasiones se susciten dudas sobre el salario a recibir. Las principales peculiaridades propias del sector se centrarían en la regulación de la “expectativa de embarque” o en el hecho de que en algún convenio se aclare que si las circunstancias que dan derecho al disfrute de las licencias acaecieran estando el buque en navegación o en faenas de pesca, no se computará el tiempo de desplazamiento hasta su residencia.

En cualquier caso, esta regulación de las interrupciones contrasta con la más escasa y fragmentada relativa a las suspensiones, en donde lo más frecuente es la mera remisión a la norma legal en relación con la excedencia, y en donde llama la atención lo escaso de las normas relativas a la conciliación de la vida laboral, familiar y profesional. La principal peculiaridad en este campo seguramente se encuentra en la regulación del posible embarque en buques tanto de su empresa como de otras diferentes cuando exista “autorización de la autoridad laboral competente para la suspensión de las relaciones laborales”, o la regulación de los periodos de inactividad de los trabajadores fijos discontinuos en relación con el cese o principio de la campaña o la denominada parada biológica.

Prevención de Riesgos Laborales: escasas innovaciones respecto de la norma estatal

En el ámbito pesquero las condiciones de seguridad y salud adquieren una relevancia tal que van más allá de su mera conexión con la realización de la prestación de servicios con las suficientes garantías preventivas. No se trata tanto, o sólo, de una cuestión de seguridad y salud laboral cuanto de una cuestión de seguridad y salud sin más. Probablemente por ello, esta materia ha sido objeto de particular atención por la norma heterónoma, no sólo a nivel interno, sino también en el plano internacional y comunitario. Sin embargo, como suele ser habitual, la importancia del tema no se ha visto acompañada por un preocupación equivalente de la negociación colectiva del sector, muchos de cuyos convenios condensan el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en un general reenvío a lo previsto legalmente. Y no muy diversa es la situación en el sector de la acuicultura donde tampoco escasean las genéricas de respeto a la legalidad vigente.

Más allá de lo comentado, el grueso de las previsiones de los convenios de la pesca se centra en aspectos como la ropa de trabajo, la ropa de cama, el servicio de limpieza de instalaciones y la manutención. En la acuicultura las cláusulas relativas a prendas de trabajo también constituyen desde el punto de vista cuantitativo el ejemplo más relevante, aunque tampoco faltan algunas muestras adicionales de una cultura preventiva algo más evolucionada, como son los preceptos que obligan a reconocimientos médicos anuales adecuados al puesto de trabajo o los que prevén el establecimiento de planes de acción preventiva destinados a la eliminación y reducción progresiva de los accidentes y riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad.

En cuanto a los órganos de representación en el sector existen algunos ejemplos de convenios, de ámbito estatal o autonómico, que prevén la constitución de un Comité Central de salud laboral, de un Comité Regional de Salud Laboral o del Delegado de Prevención Sectorial. Además dota a la figura de los mecanismos necesarios para que puedan desarrollar adecuadamente sus funciones, tales como un determinado crédito horario y los medios técnicos y de comunicación por parte de la empresa que sean precisos. En similar línea, también en los convenios de la acuicultura encontramos algunos ejemplos de cláusulas algo innovadoras en lo que a la representación especializada de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

El deber de buena fe se manifiesta en múltiples conductas exigibles a ambas partes

El deber de buena fe no es mencionado de forma expresa, si bien está presente de forma transversal, vinculando a ambas partes del contrato de trabajo. Por lo que respecta a las conductas exigibles al trabajador, observamos manifestaciones indirectas de este deber en la regulación de instituciones tales como la dimisión, la rescisión del contrato durante el período de prueba (extensivo a iniciativa de cualquiera de los dos titulares del contrato), o la jubilación voluntaria, y se materializa en la introducción de plazos de preavisos para no causar daños al empresario; asimismo está presente en el régimen disciplinario, al ser tipificadas conductas sancionables subsumibles bajo el epígrafe de “quebranto de la confianza mutua”. Otra manifestación se materializa en la exigencia de colaboración en las tareas de pesca, para que su realización sea segura y eficaz, o en situaciones que afecten a la seguridad de las vidas humanas, para prevenir accidentes o remediarlos. Directamente relacionada con la buena fe contractual, la prohibición de concurrencia desleal es tan solo prevista como falta muy grave.

En cuanto a las conductas exigibles al empresario, figuran vinculadas a su labor de organización del trabajo, en concreto, la determinación de las tareas para que los miembros de la tripulación puedan alcanzar el rendimiento adecuado a su categoría profesional, teniendo en consideración sus condiciones físicas. La buena fe está presente asimismo en el período de prueba: la exigencia de forma escrita en la comunicación de la decisión de rescisión del contrato y en la inclusión del cómputo de dicho período en la actuación en favor de la promoción profesional de los trabajadores que pretendan consolidar la categoría superior que vienen desempeñando.

Escasa regulación de las vías de extinción de los contratos de trabajo

Son escasos los convenios que entran a regular la extinción de los contratos de trabajo. Son tan sólo regulados aspectos tales como el aumento de la indemnización prevista por finalización de ciertas modalidades de contratos temporales, su concesión en algún tipo contractual no prevista por la ley (interinidad) o para cuando se vean afectados ciertos puestos de trabajo como son los cargos de confianza; asimismo es objeto de regulación del finiquito como justificante

de la extinción, estableciéndose algunos aspectos puntuales de detalle del mismo.

La regulación del despido disciplinario se centra en concretar las causas previstas legalmente, incluyendo descripciones más detalladas que habrán de respetar en todo caso la obligada relación de encuadramiento de las conductas que tipifican en el listado de causas legales, siendo en todo caso calificadas como muy graves para justificar dicha sanción; o bien, la labor de concreción consistente en la aplicación de la causa legal a las situaciones propias del ámbito sectorial concreto. En algunos convenios se tipifican comportamientos inicialmente catalogados como faltas graves que en aplicación del principio de proporcionalidad podrían ser sancionables con despido, incluyendo a veces la mención acerca de la posibilidad de su calificación superior.

El despido por circunstancias objetivas es objeto de mención exclusivamente si tiene por causa la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo como consecuencia de la introducción de avances tecnológicos para salvaguardar la competitividad de la empresa a largo plazo, o bien de aquellos que queden vacantes y sobre los que se ha comprometido a celebrar un nuevo contrato indefinido si ostentaba dicha tipología contractual el puesto en cuestión.

El despido colectivo está presente en algunos convenios bajo la previsión de que la dirección de la empresa decida la paralización definitiva por cese de la actividad de la empresa, con el recordatorio de las previsiones legales al respecto.

Cuando la dimisión del trabajador como causa extintiva es tratada, los convenios se limitan a fijar la duración del preaviso y su régimen, en particular la exigencia de forma escrita, y las consecuencias del incumplimiento del plazo.

La jubilación del trabajador es únicamente regulada con cierta frecuencia si tiene como objetivo anticipar la edad a los cincuenta y cinco, tratándose de trabajadores del mar, percibiendo el 100% de la cotización a la Seguridad Social de los ocho últimos años; en algunas ocasiones se prevé su anticipación a los sesenta y cuatro años. Tan solo un convenio establece la jubilación obligatoria conforme a la previsión legal; y con la misma escasez otro convenio prevé la jubilación parcial del trabajador, aunque los convenios del sector de la acuicultura, entre las modalidades contractuales que regulan, incluyen el contrato de relevo, vinculado a este fenómeno. Pocos convenios se refieren a la jubilación voluntaria a petición del trabajador que lleva más de treinta años de servicio.

Derechos colectivos: mera reiteración para adaptar la regulación al sector

Dada la dimensión de las empresas que operan en el sector, la representación la ostentan delegados de personal de un lado y asociaciones de armadores de otro.

Se observa cierta diferencia en función del ámbito del convenio en el tratamiento de los derechos colectivos de los trabajadores: mientras que los provinciales siempre tratan la materia, en los convenios de empresa el panorama es más variado llegando incluso a no ser objeto de regulación. De todas formas, como conclusión general no se aportan novedades relevantes.

Algunos convenios les atribuyen en las embarcaciones competencias de carácter participativo, en cuanto funciones de intervención y colaboración con la dirección de la empresa para asegurar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social, con el fin de establecer medidas sobre aspectos tales como el incremento de la productividad, para pactar la acumulación de los períodos de descanso no disfrutados, o incluso para acordar los períodos de inactividad de embarcaciones individualmente consideradas.

De las competencias tradicionales la negociación colectiva sectorial precisa las materias que habrán de ser objeto de información, tales como la cláusula de descuelgue salarial, la petición de jubilación anticipada, las causas que provocan interrupciones en la prestación de servicios y la relación mensual de horas extraordinarias realizadas.

En cuanto a la consulta, se exige en los supuestos de cambio de bandera mediante exportación o paralización definitiva por cese de actividad, sin mayor novedad respecto de lo previsto legalmente.

Como contrapartida la negociación colectiva reitera el deber legal de sigilo profesional y el no dificultar la realización del trabajo, exigiendo esto último en ocasiones la precisión de que el ejercicio de sus funciones lo desarrollen mientras se encuentren en tierra, lo que no siempre será acorde con su labor.

Entre las cuestiones más reguladas figura el control de las ventas que realice el buque. Asimismo para facilitar su tarea fiscalizadora, algunos convenios conceden un plus de emisión de informe previo, cuando proceda una sanción por falta grave; con la misma finalidad, se exige poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores la necesidad de cubrir una vacante, lo que conecta con el deber de información acerca del personal que la empresa tenía contratado

en la campaña anterior, todo ello en cumplimiento de la garantía del puesto de trabajo a la que se compromete el convenio.

Por otro lado, se observa la incidencia que tienen en los sectores objeto de estudio los usos y las costumbres, lo que repercute en algunas de las competencias atribuidas a los representantes, como es la fijación del horario de la comida.

En materia de garantías y prerrogativas se observa igualmente una reiteración de las previstas en la normativa legal, con la salvedad de la concesión de un plus en un convenio que otorga un derecho preferente a favor de los miembros de órganos de la representación que quieran ocupar puestos de trabajos fuera de la temporada en las empresas. Las previsiones en relación al crédito horario, su acumulación y todos los trámites para su disfrute, son de presencia frecuente.

De la comisión paritaria al arbitraje o la conciliación

Son numerosos los convenios de la pesca y todos los que regulan la acuicultura que se refieren a la función de solución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del mismo propia de la Comisión Paritaria, y si aquella no resuelve, las partes acudirán al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos autonómico, antes de iniciar la vía judicial. Como ejemplo, algún convenio prevé el recurso a la mediación en caso de discrepancias en el período de consultas ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo; otro al arbitraje para solventar los problemas derivados de la nocturnidad.

Regulación exhaustiva de las competencias y funcionamiento de la comisión paritaria

La regulación de la Comisión Paritaria está presente con una regulación que suele ser muy detallada en cuanto a sus convocatorias, plazos, informes y el acuerdo de adopción de resoluciones; la unanimidad es exigida en numerosos convenios de empresa. De entre sus competencias, destacamos su variedad y la frecuencia con la que las organizaciones firmantes del convenio habrán de acudir a ella, en casos relacionados con política de empleo, tales como la fijación del número de tripulantes que compondrá la plantilla de cada embarcación o para negociar con la administración su reducción, adoptar recomendaciones sobre medidas para evitar el desempleo en

el sector y sobre las posibles contrataciones directas de ciertas categorías de trabajadores o el recurso obligado a la lista de desempleados inscritos; realizar la clasificación profesional que habilitará para trabajar; resolver cuestiones de corte económico, como la revisión salarial y en concreto de las pagas extraordinarias al finalizar cada ejercicio, recibir la petición de descuelgue salarial y fijar las nuevas condiciones salariales, negociar el incremento de las bases de cotización, acordar las indemnizaciones que procedan de las pólizas de seguro, determinar las ayudas del fondo social, resolver los problemas económicos de trabajadores que estén en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral grave, realizar el análisis de la situación económica; elaborar informes; tareas de control, del fondo social; aumentar el número de trabajadores que pueden disfrutar de las vacaciones simultáneamente; formación; cuestiones relativas a la ejecución del trabajo en atención a sus peculiaridades, como gestionar los paros biológicos ante la Administración, determinar la duración de los períodos de inactividad, e incluso poner la bandera en casos de mal tiempo o para determinar el horario de salida a la mar.

En algunos convenios se prevén otras comisiones paritarias con competencias específicas que versan sobre formación o el control de las capturas pesqueras.

APÉNDICE

LISTADO DE CONVENIOS Y NORMAS EQUIVALENTES CONSULTADOS

PESCA MARÍTIMA

Antiguas Ordenanzas (derogadas)

- Reglamentación Pesca/1946
Pesca marítima (Orden de 28 de octubre de 1946, BOE de 13 de noviembre).
- Reglamentación Arrastre/1961
Pesca marítima de arrastre (Orden de 16 de enero de 1961, BOE del 28 de enero).
- Reglamentación Cerco/1963
Industria de pesca marítima de cerco y otras artes (Orden de 26 de julio de 1963, BOE de 7 de agosto).
- Ordenanza Congeladores/1974
Pesca marítima en buques congeladores (Orden de 19 de diciembre de 1974, BOE del 21 de diciembre).
- Ordenanza Arrastreros/1976
Pesca marítima en buques arrastreros al fresco (Orden de 31 de julio de 1976, BOE de 24 de agosto).
- Ordenanza Bacaladeros/1976
Pesca marítima en buques bacaladeros (Orden de 8 de abril de 1976, BOE del 22 de abril).

Laudos Arbitrales

- Laudo Bacaladeros/2002
Laudo Arbitral de 30 de mayo de 2002, dictado en el proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza de Trabajo para la pesca marítima en buques bacaladeros (BOE 16-7-2002).
- Laudo Congeladores/2002
Laudo arbitral de 20 de noviembre de 2001 dictado en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de Buques Congeladores (BOE 22-1-2002).

Convenios Estatales

- CC Congeladora de Marisco/1996
Convenio Interprovincial para la Flota congeladora de marisco, de 25 de abril de 1996 (BOE 8-7-1996).
- CC Congeladora Banco Sahariano/1997
Convenio Interprovincial para la Flota del Banco Pesquero Canario-Sahariano de 8 de mayo 1997 (BOE 27-8-1997).

Convenios Autonómicos

- Ninguno en pesca en sentido estricto

Convenios Provinciales, Autonómicos Uniprovinciales y Locales

Almería

- CC Arrastre Almería/1990
Convenio Colectivo de Pesca Marítima de Arrastre al Fresco del Puerto de Almería (BOP 4-5-1990), Revisión salarial (BOP 11-09-1991).

Asturias

- CC Cerco Asturias/1999
Convenio Colectivo de 30 de noviembre de 1998 de Pesca de Cerco del Principado de Asturias (BOP 19-1-1999)¹²²⁹.

Barcelona

- CC Arrastre Arenys de Mar/2001
Convenio Colectivo de 28 de febrero de 2001 para la Flota Pesquera de Arenys de Mar (DOGC 24-5-2001).

Cádiz

- CC Arrastre Puerto de Santa María/1990
Convenio Colectivo de Pesca Marítima de Arrastre al Fresco del Puerto de Santa María BOP 30-7-1990¹²³⁰.
- CC Arrastre Cádiz/1992
Convenio Colectivo de Pesca Marítima de Arrastre al Fresco del Puerto de Cádiz (BOP 17-8-1992)
- CC Cerco y Jareta Barbate/1993
Convenio Colectivo de Pesca Marítima de Cerco y Jareta del Puerto de Barbate (BOP 27-3-1993)¹²³¹.
- CC Almadraba Cádiz/2008
Convenio Colectivo para la industria almadradera de Barbate, Tarifa y todos los centros de trabajo de la provincia de Cádiz (BOP 1-8-2008).

¹²²⁹ Nota sobre la vigencia real: se hizo la consulta a la Cofradía de Pescadores “Virgen de las Mareas”, donde se firmó el convenio, según consta en su propio texto, con el resultado de que la existencia del convenio era desconocida para dicha Cofradía.

¹²³⁰ Nota sobre la vigencia real: consultado el Presidente de la Asociación de Nuevos Armadores de El Puerto de Santa María, nos indicó que no tenía conocimiento de “cómo iba el tema”.

¹²³¹ Nota sobre la vigencia real: consultada la Secretaria de la Cofradía de Pescadores de Barbate, se nos indicó que el convenio seguía aplicándose, pero como derecho supletorio, puesto que la mayoría de las empresas tienen “sus propios acuerdos”.

- CC Pesca Sanlúcar de Barrameda/2006
Convenio Colectivo de los Trabajadores del Mar de Sanlúcar de Barrameda (BOP 24-7-2006).

Cantabria

- CC Arrastre Cantabria/2004
Convenio Colectivo para la Pesca Marítima en Buques Arrastreros al Fresco en la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO 17-4-2004).
- Actualizaciones salariales:
BO. Cantabria 9 agosto 2005.
BO. Cantabria 31 enero 2007 (Acta Comisión Mixta).
BO. Cantabria 14 mayo 2007 (Acta Comisión Mixta).
BO. Cantabria 15 abril 2008 (Acta Comisión Mixta).

Gerona

- CC Arrastre Blanes/1996
Convenio Colectivo de Pesca Marítima de Arrastre al Fresco de la Flota Pesquera de Blanes, de 10 de octubre de 2005 (DOGC 02-2-1006)¹²³².
- CC Arrastre Llança/1994
Convenio Colectivo de Pesca Marítima de Arrastre al Fresco de la Flota Pesquera de Llança, de 12 de agosto de 1994 (DOGC 24-9-1994)¹²³³.

Granada

- CC Palangre Motril/1991
Convenio Colectivo Provincial para Buques de Pesca en la Modalidad de Palangre de Altura de Granada.

¹²³² Nota sobre la vigencia real: en vigor según confirmación de la Cofradía de pescadores del Puerto de Blanes que además indica que allí “nadie ha movido nada” sobre el particular.

¹²³³ Nota sobre la vigencia real: En vigor según confirmación de la Cofradía de pescadores del Puerto de Llança, que también comenta que es antiguo pero que es el que se aplica.

- CC Cerco Motril/1991
Convenio Colectivo Provincial para Buques de Pesca en la Modalidad de Cerco y Otras Artes de Motril.
- CC Arrastre Granada/1992
Convenio Colectivo Provincial Para Buques de Pesca de Arrastre del Litoral Granadino.

Guipúzcoa

- CC Arrastre Guipúzcoa/1991
Convenio Colectivo de 1 de marzo de 1991, de Pesca Marítima de Arrastre al Fresco de Guipúzcoa (BOP 5-4-1991)

Revisión salarial 20-3-1992.

- CC Bacaladeros Guipúzcoa/1999
Convenio Colectivo de 6 de¹²³⁴ mayo de 1999, de Parejas bacaladeras y Buques Bacaladeros de Guipúzcoa (BOP 15-6-1999).

La Coruña

- CC Arrastre Gran Sol Coruña/1998
Convenio Colectivo de 5-5-1998 de Pesca Marítima de Arrastre al Fresco en Aguas del Gran Sol de La Coruña (BOP 29-6-1998).
- CC Arrastre Coruña/1992
Convenio Colectivo de 29-9-1991, de Pesca Marítima de Arrastre al Fresco del Puerto de La Coruña (BOP 28-10-1992).

¹²³⁴ De acuerdo con un informe del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, este convenio está denunciado en septiembre de 2000, por lo que se encontraría en período de ultraactividad:

<<http://cgrl.xunta.es/upload/RETOS%20PESQUEIROS.pdf>>

Lugo

- CC Arrastre Lugo/1992
Convenio Colectivo, de Pesca Marítima de Arrastre al Fresco de la Provincia de Lugo de 16 de julio de 1992 (BOP 10-11-1992)¹²³⁵.

Revisión salarial BOP 16-11-1993.

Murcia

- CC Bajura Murcia/2002
Convenio Colectivo para la Flota Pesquera de la Pesca de Bajura de la Región de Murcia de 22 de febrero de 2002 (BORM 1-4-2002)
- CC Bajura de Cerco con Luz Águilas/1998
Convenio Colectivo para Pesca de Bajura de Cerco con Luz con Base en el Puerto de Águilas de 7 de febrero de 1998 (BORM 10-3-1998)
- CC Arrastre Águilas/1998
Convenio Colectivo para Pesca Marítima de Arrastre Al Fresco con Base en el Puerto de Águilas de 22-8-1998 (BORM 30-11-1998)

Pontevedra

- CC Arrastre Gran Sol Pontevedra/1997
Convenio Colectivo para Pesca Marítima de Arrastre al Fresco en el Gran Sol de Pontevedra de 5-8-1997 (BOP 3-10-1997)¹²³⁶.

¹²³⁵ De acuerdo con el informe del Consejo Gallego de Relaciones Laborales no consta que haya sido denunciado:

<<http://cgri.xunta.es/upload/RETOS%20PESQUEIROS.pdf>>

¹²³⁶ Comunicación por e-mail de 21-5-2008 del director gerente de la Asociación de Armadores de Buques de Pesca en el Gran Sol (ARVI): “El convenio al que se refiere no ha sido sustituido por ningún otro. No tenemos

Vizcaya

- CC Arrastre Vizcaya/1998
Convenio Colectivo para el Sector de Pesca de Arrastre al Fresco de Vizcaya de 4 de mayo de 1998 (BOP 25-6-1998).
Mediación para revisión salarial en BOP 2-1-1996.

Revisión salarial en BOP 31-10-2006.

Locales de Franja: Rederos

- CC Rederos Huelva/2004
Convenio Colectivo de Rederos del Puerto de Huelva, de 15 de abril de 2004 (BOP 4-6-2004)
- CC Rederos Ondarroa/2005
Convenio Colectivo para el Personal Redero de las Empresas dedicadas a la Pesca Marítima en el Puerto de Ondarroa (BOP 13-6-2005)

Convenios de Empresa

- CC Vidiña/2006
Convenio Colectivo de la empresa “Vidiña Pesca SL” de 29 de junio de 2006 (DOG 16-10-2006)¹²³⁷.
- CC José Lijo/2001
Convenio Colectivo de la empresa “José Lijo y Otros”, Buques de Arrastre al Fresco, Caladero Nacional del Cantábrico Noroeste, de 19 de enero de 1001 (DOG 3-4-2001).

noticia de que se halla (sic) denunciado por ninguna de las partes. Se aplica con exactitud”.

En cambio, de acuerdo con el informe del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, fue efectivamente denunciado en agosto de 2000 (de manera que estaría en ultraactividad):

<<http://cgrl.xunta.es/upload/RETOS%20PESQUEIROS.pdf>>

¹²³⁷ De acuerdo con el informe del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, afectaba a 9 trabajadores:

<<http://cgrl.xunta.es/upload/RETOS%20PESQUEIROS.pdf>>

- CC José Antonio Pérez/2001
Convenio Colectivo de la empresa “José Antonio Pérez Rodríguez y Otros, CB”, Buques de Arrastre al Fresco, Caladero Nacional del Cantábrico Noroeste (DOG 5-2-2001).
- CC Jopitos/2001
Convenio Colectivo de la empresa “Jopitos, SL”, Buques de Arrastre al Fresco, Caladero Nacional del Cantábrico Noroeste, de 22 de noviembre de 2000 (DOG 1-2-2001).
- CC Martínez Pardavila/2001
Convenio Colectivo de la empresa “Martínez Pardavila e Hijos, SL”, Buques de Arrastre al Fresco, Caladero Nacional del Cantábrico Noroeste, de 28-11-2000 (DOG 1-2-2001).
- CC Punta de Cabío/2006
Convenio Colectivo de la empresa “Punta de Cabío, SA”, Buques de Arrastre al Fresco, Caladero Nacional del Cantábrico Noroeste, de 26-6-2006 (DOG 16-10-2006).
- CC Marina Nalda/2000
Convenio Colectivo de la empresa Marina “Nalda SL”, Buques de Arrastre al Fresco, Caladero Nacional del Cantábrico Noroeste, de 4-10-2000 (DOG 15-11-2000)¹²³⁸.
- CC Juan Pérez/2000
Convenio Colectivo de la empresa “Juan Pérez Pérez”, Buques de Arrastre al Fresco, Caladero Nacional del Cantábrico Noroeste (DOG 28-11-2000)¹²³⁹
- CC Pescarosa/2000
Convenio Colectivo de la empresa “Pescarosa”, Buques de Arrastre al Fresco, Caladero Nacional del Cantábrico Noroeste, de 16 de septiembre de 2000 (DOG 17-11-2000)¹²⁴⁰.

¹²³⁸ De acuerdo con el informe del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, afectaba a 9 trabajadores:

<<http://cgrl.xunta.es/upload/RETOS%20PESQUEIROS.pdf>>

¹²³⁹ De acuerdo con el informe del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, afectaba a 10 trabajadores:

<<http://cgrl.xunta.es/upload/RETOS%20PESQUEIROS.pdf>>

¹²⁴⁰ De acuerdo con el informe del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, afectaba a 10 trabajadores:

<<http://cgrl.xunta.es/upload/RETOS%20PESQUEIROS.pdf>>

- CC Parleros/2000
Convenio Colectivo de la empresa “Armadora Parleros SL”, Buques de Arrastre al Fresco, Caladero Nacional del Cantábrico Noroeste, de 14 de septiembre de 2000 (DOG 17-11-2000)¹²⁴¹.
- CC Lustres Pego/2000
Convenio Colectivo de la empresa “Lustres Pego, Ventura y otros, CB”, de 25-8-2000 (DOG 6-10-2000¹²⁴²).
- CC Arrastreros del Barbanza/2001
Convenio Colectivo de la empresa “Arrastreros del Barbanza, SA”, Buques de Arrastre al Fresco, Caladero Nacional del Cantábrico Noroeste, de 18-12-2000 (DOG 7-2-2001).
- CC Pesquerías León Marco/2000
Convenio Colectivo de la empresa Pesquerías León Marco SA, de 14 de septiembre de 2000 (DOG 10-10-2000).
- Adhesión del Convenio Colectivo de la empresa Vieira SA, de 15-4-1997 al Convenio Colectivo de la empresa Pesquerías León Marco SA (DOG 2-6-1997). La adhesión se produce a la versión anterior del Convenio de Pesquerías León Marco, publicada en DOG 26-9-1996.

ACUICULTURA

Convenios Estatales

- CC Acuicultura Estatal/2007
I Acuerdo Colectivo Marco de Acuicultura Marina Nacional de 22 de noviembre de 2006 (BOE 24-1-2007)

Revisión salarial (BOE 26-3-3008).

¹²⁴¹ De acuerdo con el informe del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, afectaba a 18 trabajadores:

<http://cgrl.xunta.es/upload/RETOS%20PESQUEIROS.pdf>

¹²⁴² De acuerdo con el informe del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, afectaba a 9 trabajadores:

<http://cgrl.xunta.es/upload/RETOS%20PESQUEIROS.pdf>

Convenios Autonómicos

- CC Acuicultura Andalucía/2006
Convenio Colectivo del Sector de Acuicultura Marina de Andalucía, de 30-1-2006 (BOJA 4-4-2006).
- CC Acuicultura Cataluña/2004
Convenio Colectivo del Sector de Cultivo de Peces de Acuicultura Marina, de 23-9-2003 (DOGC 24-1-2004).

Convenios Provinciales y Locales

No existen convenios de este ámbito.

Convenios de Empresa

- CC Culmarex/2007
Convenio Colectivo de la empresa Culmarex, SA, de 18-5-2007 (Boletín Oficial de la Región de Murcia de 7-7-2007).
- CC Promotora Industrial Sadense /2003
Convenio Colectivo de la empresa Promotora Industrial Sadense, SA, de 10-12-2002 (Diario Oficial de Galicia de 19-5-2003).

Revisión salarial en DOG de 18-3-2004.

Revisión salarial en DOG de 30-5-2007.

Revisión salarial en DOG de 4-4-2008.

- CC Stolt Sea Farm/2004
Convenio Colectivo de la empresa Stolt Sea Farm, SA de 14-9-2004 (Diario Oficial de Galicia de 11-11-2004).
- CC Río Oja/2005
Convenio Colectivo de la empresa Río Oja, SA, para sus centros de trabajo en Bobadilla y Castañares de Rioja, de 31-12-2004 (BOR 24-2-2005).

Revisión salarial en BOR 15-6-2006.

- CC Dylcan/2005
Convenio Colectivo de la empresa Doradas y Lubinas de Crianza, SL (Dylcan), de 10-10-2004 (BOP Las Palmas de 11-2-2005).
- CC Adsa/2005
Convenio Colectivo de la Empresa Alevines y Doradas SA (Adsa), de 10-12-2004 (BOP Las Palmas de 25-2-2005).

La negociación colectiva en las actividades de explotación económica de recursos acuícolas presenta una fisonomía muy distinta en función del específico subsector al que nos refiramos: pesca o acuicultura. Tanto desde la perspectiva de la estructura negocial como desde el prisma del contenido convencional la situación es notablemente dispar. El proceso de redimensionamiento y adaptación del sector pesquero a las nuevas necesidades económicas no se ha visto acompañado de una negociación colectiva ágil, fuerte y fructífera. El resultado es un modelo desarticulado, insuficiente e incapaz de hacer frente a las consecuencias derivadas de la desaparición de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales. La antigüedad de los convenios del sector pesquero, su escasa tasa de cobertura y la parca respuesta que ofrecen a las remisiones y reenvíos de la norma heterónoma parecen fortalecer el importante papel que la costumbre siempre ha tenido en la regulación de algunas de las principales condiciones de trabajo en el sector. Por el contrario, la acuicultura, nuevo y emergente subsector (aunque algunas formas de explotación tienen una cierta tradición), con mayores dosis de racionalización en la producción y menores singularidades en las circunstancias concretas de prestación de servicios frente al trabajo prototípico, presenta una negociación colectiva mucho más articulada, ordenada y lógica; una negociación colectiva cuyo contenido, más moderno y actual que el del subsector pesquero, se formula despojada y libre de toda inercia histórica, adaptándose así mucho mejor a las situaciones presentes y al papel que la norma estatal encomienda a la autonomía colectiva.

ISBN 978-84-8417-338-0



9 788484 173380