

 (Disposición Vigente)



**Convenio Colectivo de Trabajo para Flota Pesquera de la Pesca de Bajura de la
Región de Murcia - Acuerdo de 8 de marzo 2002.**

[LRM 2002\137](#)

 CONSOLIDADA

PESCA MARÍTIMA. Convenio Colectivo de Trabajo para Flota Pesquera de la Pesca de Bajura de la Región de Murcia.

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Región de Murcia 1 abril 2002, núm. 74, [pág. 4630].

Visto el expediente de Revisión de la tabla de salarios del Convenio Colectivo de Trabajo, recientemente negociado para Flota Pesquera de la Pesca de Bajura de la Región de Murcia (Código de Convenio número 30002515) de ámbito Sector suscrito por la Comisión Mixta de Interpretación del referido Convenio, con fecha 23-2-2002 de conformidad con lo dispuesto en el [Art. 90.2 y 3](#) del [RDLeg 1/1995, de 24-3-1995](#), por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

II Convenio Colectivo para la Flota Pesquera de la Pesca de Bajura de la Región de Murcia

CAPÍTULO I. Condiciones generales

1º. Determinación de las partes

La comisión negociadora de este convenio está integrada por la organización empresarial Asociación de Armadores de la Región de Murcia y por la parte social los sindicatos UGT y CC OO.

2º. Ámbito funcional, territorial y personal

El presente convenio colectivo es de ámbito regional y afecta a los titulares de las embarcaciones dedicadas a la pesca de bajura de los puertos de la Región de Murcia, así como a los trabajadores que presten servicios, formando parte de la dotación, en cualquiera de dichas embarcaciones y a los que, sin formar parte de la dotación, presten servicios para las empresas pesqueras.

A los efectos del presente convenio colectivo, se entiende por pesca de bajura 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.

3º. Vigencia, prórroga y denuncia

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de julio de 2000 y su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2002.

Se prorrogará por años naturales, si no se denunciase por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia, en cualquier caso, tendrá que formalizarse por escrito ante la otra parte firmante del convenio y de manera fehaciente.

4º. Compensación y absorción

Las condiciones que se implanten en virtud de este convenio, compensarán y/o absorberán cualesquiera otras que existan en su entrada en vigor, sea cual fuera su naturaleza o el origen de su existencia, así como las que puedan establecerse por normas publicadas durante su vigencia (a no ser que éstas formen un conjunto más beneficioso para el trabajador, consideradas en cómputo anual, en cuyo caso sustituirían íntegramente a las de este convenio).

5º. Garantía «ad personam»

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, mejoren lo pactado en este convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

6º. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo indivisible y orgánico y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual.

7º. Condiciones no reguladas

Todo lo no dispuesto expresamente en este convenio, se regirá por lo establecido en el [Estatuto de los Trabajadores](#) y demás legislación vigente y los usos y costumbres tradicionales en la pesca de bajura.

CAPÍTULO II. Derechos y deberes generales

8º. Período de prueba

Toda admisión de personal fijo y fijo discontinuo para las actividades comprendidas en este convenio, se considerará provisional durante el período de prueba variable, con arreglo a la labor a que el tripulante se dedique, que no podrá ser superior al que establece la escala siguiente.

- a) Titulados: 3 meses.
- b) Resto de categorías: 1 mes.

Durante el período, que deberá ser pactado por escrito, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, comunicándose a la otra parte en igual forma, con antelación mínima de ocho días.

En caso de que el período de prueba expire en el curso de su permanencia en el mar, éste se considera prorrogado hasta que el buque toque puerto, pero la voluntad por parte del armador de rescindir el contrato de trabajo por no superar el período de prueba deberá ser comunicada por escrito al tripulante por la empresa o el patrón del barco, dentro del plazo estipulado, que se indica en el párrafo anterior de este artículo. En caso contrario se considerará al tripulante como fijo en plantilla, y por el tiempo previsto en el contrato de trabajo.

Concluido a satisfacción de ambas partes el período de prueba, el tripulante pasará a formar parte del personal fijo o fijo discontinuo de la empresa y por la duración que establezca el contrato, y el tiempo prestado durante dicha prueba le será computado a efectos de antigüedad.

La empresa, en el supuesto de rescisión del período de prueba, entregará la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado y el certificado de empresa de las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social, en el caso de que sea solicitado por el trabajador.

La situación de incapacidad laboral transitoria durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, aunque la empresa podrá rescindir el contrato en tal situación.

9º. Permisos

Con independencia del período de vacaciones, se reconoce el derecho a disfrutar de permisos, previo aviso y justificación por los motivos que a continuación se relacionan:

- a) Matrimonio: 17 días.
- b) Nacimiento o adopción de hijos: 3 días dentro de la provincia. 5 días fuera de la provincia.
- c) Matrimonio de hijos: 1 día dentro de la provincia. 3 días fuera de la provincia.
- d) Fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de padres, hijos o hermanos de consanguinidad o afinidad: 2 días dentro de la provincia. 4 días fuera de la provincia.
- e) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o conviviente habitual: 3 días dentro de la provincia. 6 días fuera de la provincia.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por Ley, y en este Convenio.
- h) Durante el tiempo de permiso, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario establecido en este

convenio.

- i) Los períodos de permiso se refieren en todo caso a días naturales.

CAPÍTULO III. Tiempo de trabajo y descansos

10º. Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a viernes.

El horario para las comidas será pactado entre el patrón y la representación de la tripulación, según usos y costumbres.

11º. Descansos semanales y festivos

El descanso semanal será realizado en sábados y domingos. No obstante, en aquellos casos en que por circunstancias organizativas o productivas se tengan que prestar servicios en los citados días, los días de descanso no disfrutados se disfrutarán cuando el barco llegue a puerto o se acumularán para su disfrute en un período posterior previo acuerdo entre empresario y trabajadores.

Se podrá pactar en cada barco, y para cada ocasión en que surgiera esta contingencia, que en los supuestos en que se produzcan «averías», y dado que el barco debe quedar cada día en perfectas condiciones para salir a la mar al siguiente día laborable, cuando esto se produzca en viernes, realizar dichos trabajos para dejar a punto el barco durante el sábado en vez del viernes, no percibiéndose compensación alguna en este caso.

12º. Vacaciones

Todo el personal comprendido en el ámbito de este convenio, tendrá derecho a disfrutar vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año, o la parte proporcional al tiempo trabajado dentro del año natural.

Los días de vacaciones serán retribuidos con el salario que le hubiera correspondido como presente a bordo, y con cargo al Monte Menor.

En cuanto a las fechas de su disfrute se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del ET.

13º. Licencias a los delegados de personal o representantes de los trabajadores

Los tripulantes representante de los trabajadores tendrán derecho a la parte que les hubiese correspondido como presente a bordo, cuando tengan que quedarse en tierra, como consecuencia de una convocatoria oficial para el desempeño de su cargo.

Este tipo de licencias no podrá exceder de quince horas al mes, y estará condicionado siempre a que su ausencia no implique el amarre del barco, y en todo caso deberá solicitar el permiso del Patrón mediante presentación de la convocatoria por lo menos con tres días de antelación, salvo casos de urgencia probada.

CAPÍTULO IV. Retribuciones

14º. Retribuciones

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicaciones de este convenio se efectuarán por el sistema de régimen «a la parte» según los usos y costumbres de la Región de Murcia.

CAPÍTULO V. Prevención de riesgos laborales

15º. Seguridad e higiene

Todas las instalaciones del buque deberán permanecer en ajustadas condiciones de seguridad e higiene, con estricta aplicación la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) y demás normativa de desarrollo.

Siempre que se considere necesario, se procederá a la limpieza de desinfección de las instalaciones específicas, primordialmente aquellas que afecten al personal, a saber: camarotes, aseos, cocinas, comedores, etcétera.

16º. Ropas de seguridad

En cada barco se entregará un traje de agua completo a cada trabajador a cargo del Monte Mayor, dichos trajes serán sustituidos cuando se deterioren, utilizando como referencia un año de duración.

17º. Seguro de accidente

Todos los trabajadores del sector pertenecientes a las tripulaciones de los barcos de la pesca de bajura de la Región de Murcia tendrán un Seguro de Accidente por Muerte o incapacidad permanente por valor de 2.000.000 de pesetas.

18º. Situaciones de baja por enfermedad o accidente de trabajo

En los casos de bajas producidas por accidente laboral, el trabajador tendrá derecho a percibir el importe de la parte como presente a bordo, desde el primer día de la baja y hasta que se produzca el alta, reintegrando al Monte Menor la totalidad del importe que haya percibido de la Mutua Patronal o entidad que cubra el seguro de accidentes.

Cuando la baja sea debida a accidente no laboral o enfermedad se procederá del modo siguiente:

a) Del primer día siguiente al que se produjo la baja y hasta el tercero, y en bajas de duración inferior a los cuatro días, no percibirá el trabajador ninguna retribución con cargo al Monte Menor.

b) Desde el cuarto día hasta el decimoquinto, percibirá el importe de media parte con cargo al Monte Menor, cualquiera que sea su categoría profesional, y lo que le correspondería cobrar de incapacidad temporal, con cargo al Monte Mayor, en el caso de que no se haga cargo de ello la Seguridad Social.

c) A partir del 16º día pasará a percibir las prestaciones de incapacidad temporal, de la Seguridad Social, manteniéndose la percepción del importe de la parte del Monte Menor como presente a bordo, reintegrando a dicho Monte Menor la totalidad del importe que perciba de incapacidad temporal, durante un período que no podrá exceder de un año.

Ello no obstante (en evitación de abusos), se hará así, si lo creen conveniente la mayoría de trabajadores de la dotación.

CAPÍTULO VI. Contratos fijos discontinuos

19º. Clasificación según permanencia

A) Trabajador fijo: Es el que se contrata para prestar sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

B) Trabajador fijo discontinuo: Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos quienes sean contratados para realizar trabajos de ejecución intermitente o cíclica, sujetas a las interrupciones de actividad propias de la pesca, y que no precisen la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general. Dada la peculiaridad del trabajo en la pesca tendrán la consideración de interrupciones las que provengan de las siguientes causas:

a) Paradas biológicas o técnicas decretadas por cualesquiera Administraciones Públicas que impidan el ejercicio de la pesca.

b) Varadas obligatorias para el cumplimiento de los requisitos de seguridad a bordo y navegabilidad, exigidas por las autoridades marinas o pesqueras, y durante las cuales se interrumpe la actividad pesquera por quedar el barco en tierra.

c) Circunstancias climatológicas que por el estado de la mar o el viento impidan el ejercicio de la actividad pesquera o la navegación.

d) Circunstancias técnicas derivadas de averías en los instrumentos de navegación, propulsión o aparejos de pesca, que impidan al barco hacerse a la mar o le obliguen a regresar a puerto.

e) 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.

1º Conforme a lo anterior se acuerda proponer a los trabajadores y empresarios la novación de sus actuales contratos en contratos a tiempo parcial indefinidos con el carácter de fijos discontinuos.

2º Esa proposición será de aceptación voluntaria para los trabajadores individualmente.

3º Este acuerdo será ratificado 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, por el conjunto de la plantilla, con el fin de que adquiera la condición de adhesión al convenio colectivo de trabajo. No existirá posibilidad de variar en ningún aspecto de lo aquí establecido en perjuicio de los trabajadores. Las condiciones pactadas en este convenio tienen el carácter de derecho necesario e indisponible, y sustituirán a las cláusulas de los contratos que se opongan al mismo.

4º A su vez, además de lo anterior, los apartados del presente acuerdo con los ordinales 5º a 8º se incluirán como cláusulas adicionales en todos y cada uno de los contratos a tiempo parcial indefinidos de carácter fijo discontinuo que se puedan suscribir, tanto en el supuesto de los trabajadores que en la actualidad acepten la novación de sus actuales contratos de trabajo como de los que en el futuro se incorporen a nuestras empresas o embarcaciones como nuevos trabajadores.

5º 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. Los ceses que no tengan carácter general y afecten sólo a una determinada embarcación, se acordarán con la representación legal de los trabajadores en el barco.

6º Cada embarcación iniciará las campañas con el mismo número de trabajadores fijos discontinuos con que contó en la anterior debiendo 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.

7º 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 indemnizar a la otra parte en tantos días como plazo omitido.

8º 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.

C) Trabajador interino: Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador fijo durante ausencias tales como servicio militar, enfermedad, licencias, maternidad, excedencias, etcétera.

D) Trabajador eventual: Es el que se contrata para atenciones de duración limitada y determinada en el tiempo, sin que la sucesiva prestación de servicios en diferentes épocas cíclicas productivas, implique su consideración como trabajador fijo discontinuo. Y el que se contrata para atender razones de circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

20º. Comisión Paritaria Mixta de Vigilancia

Para la interpretación, aplicación y resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación del presente convenio, se crea una Comisión Mixta de Vigilancia (Comisión paritaria), de un máximo de 8 personas, 4 en representación de la parte empresarial y 4 en representación de la parte social, designadas por las organizaciones signatarias de este acuerdo. Se reunirá cuando lo solicite una de las partes, con una antelación mínima de siete días, mediante escrito en el que propondrá los puntos objeto de debate.

21º. Solución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia y su [Reglamento de aplicación](#), publicado en el BORM de 1 de marzo de 1997, y que vincularán a la totalidad de embarcaciones y trabajadores dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.