

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**1140 RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del laudo arbitral para el sector de Marina Mercante, por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, estructura salarial, formación profesional y económica y régimen disciplinario, en sustitución de la Ordenanza Laboral de 20 de mayo de 1969, para dicho sector.**

(texto coregido con incorporación de sentencia de Audiencia Nacional de 28.09.2006, que suprime el art. 14.7)

Visto el contenido del laudo arbitral para el Sector de Marina Mercante de fecha 15 de diciembre de 2004 dictado por D. Jesús Cruz Villalón por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, estructura salarial, formación profesional y económica y régimen disciplinario, en sustitución de la Ordenanza Laboral de 20 de mayo de 1969 para dicho Sector, y del que han sido partes, de un lado, la Asociación de Navieros Españoles (ANAVE) y, de otro, la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT y la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 en relación con la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Laudo Arbitral en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Madrid, 29 de diciembre de 2004.-El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

En Madrid, a quince de diciembre de de dos mil cuatro, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro designado por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos celebrado el 2 de junio de 2004, ha dictado el siguiente

### LAUDO ARBITRAL

#### I. Antecedentes

Primero.- Una vez aprobada, con motivo de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994, la actual redacción de su disposición transitoria sexta, relativa al proceso de sustitución de las ya antiquísimas Ordenanzas Laborales, y una vez que los interlocutores sociales procedieron a aprobar el Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales de 7 de octubre de 1994, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) comenzó a abordar las funciones que en la misma le venían encomendadas. Ya en la reunión celebrada el 20 de noviembre de 1995 por el Pleno de la CCNCC, con asistencia de las representaciones sindicales y empresarial del sector, se toma en consideración el posible vacío de cobertura derivado de la derogación de la Ordenanza Laboral de la Marina Mercante, asumiendo las partes analizar la situación existente en el sector.

La CCNCC acuerda incluir, en su sesión de 15 de enero de 1996, a la Ordenanza Laboral de Marina Mercante entre aquellas cuyo proceso de sustitución negociada no está cerrado. Posteriormente, se suceden diversas reuniones relativas al proceso sustitutorio de esta Ordenanza en el seno de la CCNCC. En el Pleno de 17 de abril de 1996 se acuerda someter a arbitraje la solución de vacíos que en este sector pueda plantear la pérdida de vigencia de la Ordenanza; a ello se opuso la Asociación de Navieros Españoles a través de escrito de 13 de mayo de ese año, presen-

tando recurso contencioso-administrativo 1582/96. De otra parte, notificado el nombramiento al árbitro, este renuncia a tal designación. Más adelante, el 15 de enero de 1997, las representaciones sindicales y empresariales acuerdan prorrogar el periodo de negociaciones abierto, dándose de plazo hasta el 30 de marzo de 1997, plazo que concluyó sin que se alcanzase acuerdo. A tenor de ello se procedió a la designación de un segundo árbitro en el Pleno de la CCNCC de 16 de julio de 1997, quien acepta la propuesta el 9 de septiembre de 1997. El 29 de octubre de 1997, en comparencia ante el árbitro designado, las partes le manifiestan su voluntad de nuevo de negociar la sustitución de la Ordenanza de Marina Mercante, dándose de plazo para concluir el acuerdo hasta el 30 de noviembre de 1997; a tal efecto consideran que aun es prematura la decisión de actuación arbitral, en cuanto puede continuar el proceso negociador. En su virtud el árbitro decide suspender el procedimiento arbitral. El 25 de febrero de 1999 la CCNCC requiere a las partes para que le informen acerca de la situación de las negociaciones del proceso de sustitución de la Ordenanza, convocándoseles el 10 de marzo para una reunión a celebrar el 25 de marzo del mismo año. La citada reunión se celebra el 24 de marzo de 1999, momento en el que las partes vuelven a asumir un compromiso de negociación en un corto plazo, comprometiéndose a concluir las negociaciones el 11 de julio, anunciando el Sr. Presidente que se acudiría al árbitro ya designado si fracasara definitivamente este nuevo intento negociador. Posteriormente se suceden otra serie de reuniones sin resultado de acuerdo. A la altura de marzo de 2002 el proceso de negociación se encontraba muy avanzado, salvo en lo que refiere al ámbito de aplicación del acuerdo de sustitución. A la vista de ello, el Pleno de la CCNCC en su sesión de 11 de diciembre de 2002 acuerda dejar en suspenso el tratamiento del sector, a expensas del resultado de la negociación colectiva que pueda producirse en este ámbito, dentro de un plazo razonable.

En la reunión de la subcomisión de la CCNCC de 7 de marzo de 2003 se detecta que hay un estancamiento en el proceso de negociación, por lo que se emplaza a las organizaciones representativas del sector para que intenten llegar a un acuerdo antes del día 1 de junio, de lo que se da cuenta al Pleno en su reunión de 8 de mayo, recordatorio que se reitera en el pleno de 28 de mayo. En esa misma fecha, las organizaciones representativas solicitan que el anterior plazo se prorrogue hasta el 31 de julio de 2003, de lo que se da cuenta en el pleno de 4 de julio. El 30 de septiembre de 2003 se le vuelve a requerir a las partes para que informen sobre la situación del proceso sustitutorio de la Ordenanza. En el Pleno de 6 de octubre de 2003 el Presidente informa que ha recibido escrito de las partes de los que se deriva que tras un largo período de negociación no se ha llegado a ningún acuerdo, ni resulta factible que se pueda alcanzar el mismo, motivo por el que anuncia que en el próximo Pleno se incorporará el asunto a su orden del día, a los efectos de poder decidir sobre el particular.

**Segundo.**— En el Pleno de la CCNCC de 26 de noviembre de 2003 se acordó por mayoría, con la abstención de CEOE-CEPYME lo siguiente: 1.º Someter al Sector de Marina Mercante al proceso de arbitraje, previsto en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, tras constatar que han fracasado las negociaciones abiertas en su día; 2.º Comunicar el anterior acuerdo a las partes afectadas, dándose a las mismas un plazo de 30 días hábiles para que, en su caso, puedan consignar de mutuo acuerdo un árbitro para actuar en el mencionado proceso, y de no ser ello posible, para que cada parte designe una terna de árbitros; 3.º Comunicar igualmente a las partes afectadas por dicho proceso, que el arbitraje sólo podría recaer sobre las siguientes materias: 1.º) estructura profesional; 2.º) estructura salarial; 3.º) promoción profesional y económica; y 4.º) poder disciplinario, pero que, en cualquier caso, existe la posibilidad de que las materias objeto de arbitraje pudieran reducirse o aumentarse, siempre que las partes estuviesen de acuerdo en tal extremo, lo que habría de ponerse igualmente en conocimiento de esta Comisión, para su puesta en conocimiento al árbitro que se designe.

En el Pleno de la CCNCC de 1 de marzo de 2004 se procedió a analizar por los asistentes las diferentes propuestas de árbitros y sistemas de arbitraje realizadas por las organizaciones representativas del sector, llegándose al acuerdo de proceder a solicitar de las referidas organizaciones que propongan de forma consensuada un árbitro para actuar en dicho proceso.

En el Pleno de la CCNCC de 2 de junio de 2004 se acordó, con la abstención de CEOE-CEPYME, la designación de este árbitro en el proceso de sustitución de la Ordenanza Laboral de Marina Mercante, en consonancia con el acuerdo adoptado por el Pleno el 26 de noviembre de 2003, antes referido. Con fecha 11 de junio el abajo firmante acepta su designación para actuar como árbitro.

**Tercero.**— A través de la CCNCC se solicitó tanto a la Dirección General de Trabajo como a la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales la información que pudiera ser útil a los efectos de resolver el citado arbitraje, documentación que consta en el expediente administrativo correspondiente.

En este procedimiento arbitral se han tenido hasta un total de tres comparecencias con las organizaciones representativas del sector: Asociación de Navieros Españoles (ANAVE), habiendo concurrido a las mismas en su nombre y representación D. Manuel Carlier y D. Jesús Barbadillo; Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT (FETCM-UGT), habiendo

concurrido a las mismas en su nombre y representación D. Roberto Fernández López; Federación de Comunicación y Transporte de CC. OO., habiendo concurrido a las mismas en su nombre y representación D. José M.ª Odriozola Zallo y D. Carmelo Aylas Martín.

La primera de las comparecencias tuvo lugar el 13 de julio de 2004, en la que se verificó un primer intercambio de opiniones, aportando la representación sindical el texto escrito de un preacuerdo alcanzado en su día entre las partes, si bien no fue posible su firma definitiva por desacuerdo en lo que refiere a su ámbito de aplicación personal; la representación sindical expresó el mantenimiento de su posición favorable al citado preacuerdo, de modo que consideraba que el árbitro sólo debía resolver acerca de la discrepancia relativa al ámbito de aplicación del acuerdo. En esa misma comparecencia la representación empresarial informó que estaba pendiente de celebrar su asamblea general a principios de octubre, motivo por el cual no podía expresar en ese momento cuál era su posición al respecto.

En esa misma comparecencia, las partes aportaron al árbitro todo un conjunto de documentación complementaria, particularmente relativa a los convenios colectivos de empresa vigentes en el sector. A propuesta del árbitro, se aceptó celebrar una nueva comparecencia, una vez celebrada la asamblea general de ANAVE, al tiempo que se aceptó un compromiso de que el procedimiento debería estar concluido a finales de 2004.

La segunda de las comparecencias tuvo lugar el 21 de octubre de 2004, en la que la representación empresarial presentó por escrito su propuesta.

La representación sindical, de una parte manifestó su disconformidad con el texto presentado por la representación empresarial, por entender que se separaba notablemente de los borradores que había manejado en el pasado en los procesos de negociación que habían desarrollado, insistiendo en que se debería tomar como documento de referencia el preacuerdo que aportaron en la reunión precedente; de otra parte, manifestó su imposibilidad de entrar en el análisis pormenorizado del texto presentado por la representación empresarial, en la medida en que se entregaba en ese acto y no les había dado tiempo de estudiarlo a fondo; en particular, la representación de UGT expresó su total disconformidad, que no era oportuno que ellos entraran en el detalle de la propuesta empresarial, debiendo corresponderle al árbitro resolver de forma definitiva la sustitución de la Ordenanza Laboral. De su parte, la representación empresarial adujo que en ese momento se encontraban en un trámite cualitativamente diverso, de modo que lo que podrían haber aceptado en el marco de la celebración de un convenio colectivo si la otra parte aceptaba sus requerimientos, en particular los relativos al ámbito de aplicación del acuerdo, no estaban dispuestos a aceptarlos cuando se trataba de un arbitraje en el seno de la CCNCC, cuyo alcance y contenido debía de ser mucho más reducido, a los meros efectos de sustitución de la Ordenanza y particularmente en las cuatro materias indicadas por el Pleno de la CCNCC. En estos términos, se procedió por el árbitro a formular algunas preguntas aclaratorias del contenido de los respectivos documentos, así como a ofrecerle a la representación sindical la posibilidad de estudiar más a fondo la propuesta empresarial y, en su caso, presentar una contrapropuesta de su parte. Así se acordó, al mismo tiempo que se aceptó la propuesta del árbitro de celebrar en tal caso una última reunión.

Posteriormente, este árbitro recibió diversa documentación de las partes; en particular recibió el martes 30 de noviembre el texto de la propuesta sindical anunciado, que fue enviado en esa misma

fecha a la representación empresarial por vía de correo electrónico.

La tercera y última de las comparecencias tuvo lugar el 2 de diciembre de 2004, donde se tuvo la oportunidad de analizar con cierto detalle el contenido de los textos presentados por ambas partes. Se constataron las diferencias entre ambas y los elementos de disconformidad y de acuerdo de cada una de las representaciones. En particular, se analizaron los desacuerdos de los textos presentados por la contraparte desde una triple vertiente: discrepancias por considerar ciertos aspectos de la propuesta como ilegales; oposición a que el árbitro resolviera sobre ciertos aspectos por entender que desbordaba el mandato arbitral efectuado por la CCNCC; desavenencias por entender que la propuesta era insuficiente y no atendía a la necesidad de cobertura de vacíos dejados por la derogación de la Ordenanza Laboral. El árbitro también aprovechó para formular algunas preguntas relativas a dudas que les suscitaban el texto y la posición de las partes al respecto. Concluidas las intervenciones de las partes, se entendió que el debate estaba agotado, las partes consideraron que no deberían aportarse textos adicionales y que correspondía ya que el árbitro dictase el laudo en el plazo previsto.

## II. Fundamentos y motivación

**Primero.**— Este arbitraje se sustancia en el marco previsto por la disposición transitoria 6.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores, en los términos establecidos en su apartado cuarto: «Si la comisión informase negativamente sobre la cobertura, y existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza, la comisión podrá convocarlas para negociar un convenio colectivo o acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura. En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la comisión podrá acordar someter la solución de la controversia a un arbitraje». En estos términos se trata de dictar un laudo arbitral por medio del cual se proceda a dar cobertura normativa a los posibles vacíos provocados por la derogación de la Ordenanza Laboral de Marina Mercante, aprobada en su día por la Orden Ministerial de 20 de mayo de 1969 (BOE 1 de julio).

Por ello, ha de partirse de que procedemos a efectuar un arbitraje que resuelve un conflicto de interés, en el que básicamente la resolución lo es en equidad. Ahora bien, al mismo tiempo debe precisarse que, aunque no se trate de un arbitraje en Derecho, concurren importantes condicionamientos jurídicos, que deben ser muy tenidos en cuenta en estos instantes, de modo que el marco jurídico en el que se inserta el laudo delimita importantes fronteras que se valoran como inexcusables y que es conveniente describir a los efectos de justificar el contenido en puntos centrales de esta resolución.

**Segundo.**— En efecto, en primer lugar, el acuerdo de la CCNCC de sometimiento de la cuestión a arbitraje, unida a la designación de este árbitro, es taxativa en el sentido de que cuatro son los contenidos institucionales que debe abordar este arbitraje: 1.<sup>o</sup>) estructura profesional; 2.<sup>o</sup>) estructura salarial; 3.<sup>o</sup>) promoción profesional y económica; y 4.<sup>o</sup>) poder disciplinario. Necesariamente han de regularse estos cuatro contenidos y exclusivamente estos cuatro contenidos. Para verificarse cualquier tipo de ampliación o disminución en los citados contenidos debería haberse producido algún tipo de acuerdo entre las organizaciones representativas del sector. Comoquiera que ningún acuerdo se ha producido sobre el particular, no cabe alteración al respecto por parte de este árbitro.

De ello deriva, que este árbitro no puede en modo alguno incorporar las propuestas de las partes que refieran a contenidos

institucionales diversos a los cuatro ya mencionados. Así, a título de ejemplo, en algunos pasajes de la propuesta sindical se atiende al régimen jurídico del tiempo de trabajo, que no pueden tomarse en consideración en el momento de dictar el laudo arbitral. A mayor abundamiento, existen normas estatales específicas sobre la materia que permiten interpretar que no se verifica vacío de cobertura en esta materia relativa al tiempo de trabajo: RD 1561/1995, de 21 de septiembre, modificado por RD 285/2002, de 22 de marzo, así como el RD 525/2002, de 14 de junio. Diverso es que sea necesario abordar algún contenido de esta materia en la medida en que ello tenga efecto reflejo sobre alguna de las cuatro materias encomendadas, particularmente la relativa a la estructura salarial.

De otra parte, el mandato de regulación de esas cuatro materias no puede ser ficticio o vacío, en el sentido de que se trate de una regulación sin contenido real, al extremo que la redacción no comporte fijación del correspondiente régimen jurídico. Tal sucede, a título de ejemplo, con la propuesta empresarial en lo que refiere a la estructura salarial, que no pasa en la práctica de ir más allá de lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores, sin establecer especialidad alguna en lo que afecta al sector de la marina mercante.

**Tercero.**— De otra parte, se trata de un laudo que, por su propia naturaleza, ha de proceder a establecer el régimen jurídico de los vacíos normativos surgidos a partir de la derogación de la Ordenanza Laboral de referencia, sin que pueda abordar contenidos ya cubiertos por otras normas aplicables al sector de referencia.

Así, por ejemplo, ambas partes coinciden en considerar vigente, en situación de ultraactividad, el IV Convenio General de la Marina Mercante, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de mayo de 1982 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 24 de junio de 1982. En estos términos, ha de considerarse que los contenidos normativos de dicho Convenio Colectivo siguen vigentes en estos momentos, de modo que no es necesario proceder a alterar o sustituir lo pactado en dicho Convenio. Ahora bien, ha de indicarse inmediatamente a continuación que precisamente en dicho Convenio General se aprecia que justamente el mismo en líneas generales no viene a regular las cuatro materias apuntadas por la CCNCC, al tiempo que la propia Comisión al individualizar éstas es la que interpreta que es ahí donde se aprecia un evidente vacío de cobertura, que es el que requiere de la intervención por vía arbitral. Asimismo, ha de advertirse que tal vacío no queda cubierto por la disposición final del Convenio Colectivo, a tenor del cual se verifica una remisión a la Ordenanza Laboral de la Marina Mercante para lo no previsto en el mismo Convenio; de lo contrario se estaría burlando el designio de la disposición transitoria 6.<sup>a</sup> de proceder a la definitiva derogación de la citada Ordenanza y simultáneamente cubrir los vacíos normativos dejados por la misma.

Aun cuando existe un considerable número de Convenios Colectivos de empresa, la CCNCC ha interpretado que ello resulta insuficiente, de modo que teniendo presente lo pactado en dichos convenios empresariales perviven los vacíos de cobertura. De un lado perviven, desde el instante en que dichos Convenios tienden a no regular algunas de las cuatro materias objeto aquí de cobertura. De otro lado, por cuanto que pueden existir o surgir en el futuro empresas en el sector sin negociación propia, que requieran de la correspondiente cobertura.

Eso sí, ha de advertirse que la regulación contenida en este laudo arbitral no tiene carácter vinculante respecto a lo que pudiera estipularse en cualquier otra norma estatal o convenio colectivo, aunque no sea dispositiva respecto de lo pactado en

contrato de trabajo. Ello obliga a establecerlo expresamente en el presente laudo, al mismo tiempo que carece de todo valor o significado que la regulación del laudo se remita a los convenios colectivos para que procedan a regular cualquier concreta institución; esto último no supondría sino dejación por parte del laudo de la obligación de establecer el régimen jurídico de las materias de referencia.

**Cuarto.**— Una de las cuestiones más discutidas entre las partes es la relativa al ámbito personal de aplicación de este laudo. Defiende la representación de los trabajadores que no debe efectuarse diferenciación alguna sobre el particular, en tanto que la representación empresarial pretende que ello sea de exclusiva aplicación a los trabajadores nacionales y comunitarios, con implícita exclusión de los extracomunitarios. Por su parte, la representación empresarial entiende que el laudo debería ser aplicable únicamente a nacionales españoles y de otros Estados miembros de la Unión Europea.

A juicio de este árbitro no concurre razón suficiente para excluir del ámbito de aplicación del presente laudo a los trabajadores extracomunitarios.

Para tal conclusión, se ha tomado en consideración el criterio establecido por nuestro Tribunal Constitucional, que entiende que la igualdad o desigualdad de trato en la titularidad y ejercicio de los derechos y libertades dependerán de la libre voluntad del Tratado o la Ley. Que no hay Tratado ni Ley que establezcan la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros para el acceso a un puesto de trabajo, pero sí lo hay para la titularidad y ejercicio de los derechos laborales una vez producida la contratación, con excepciones (STC 107/1984, de 23 de noviembre; 130/1995, de 11 de septiembre; 95/2000, de 10 de abril; 34/2004, de 8 de marzo). En este laudo no se está resolviendo sobre materias relativas al acceso a un puesto de trabajo, sino a los derechos laborales una vez producida la contratación.

Quiere ello decir que este laudo no puede introducir diferencias de tratamiento más allá de las habilitadas o de las impuesta por los Tratados y la Ley.

Entre esas excepciones se encuentra la recogida en la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, en cuya disposición adicional 15.<sup>a</sup> se procede a crear el registro especial de buques y empresas navieras situado en el territorio de la Comunidad Autónoma Canaria. En concreto, su apartado siete dispone que las condiciones laborales y de Seguridad Social de los trabajadores no nacionales españoles se regularán por la legislación a la que libremente se sometan las partes. Ahora bien, ello no compromete la conclusión precedente respecto de la inclusión del ámbito de aplicación personal de este laudo de los trabajadores extracomunitarios, por las siguientes razones. En primer lugar, este laudo se ha de aplicar a todos los buques de abanderamiento español, se encuentren o no inscritos en el registro especial, por lo que no cabe atender a la propuesta de la representación empresarial de excluir en todo caso a los extracomunitarios. En segundo lugar, la disposición adicional objeto de comentario ha sido corregida o cuando menos matizada a partir de la Ley de acompañamiento de 1999, en el sentido de que la posibilidad de exclusión de la legislación laboral común y específica nacional de la marina mercante de los trabajadores extracomunitarios enrolados en los buques inscritos en el registro especial de Canarias sólo es viable respecto de los que realicen tráfico internacional; pues en el caso de que lo hagan en buques que realicen exclusivamente navegaciones de cabotaje insular se exige, para que el enrolamiento venga unido al permiso de trabajo, que acrediten que la jornada de trabajo, descanso, tiempo de

embarque, condiciones salariales y seguridad social son las legalmente exigibles para la contratación de trabajadores españoles; en otros términos, para el tráfico de cabotaje insular se establece la regla de la igualdad de trato de los extracomunitarios (artículo 20 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, BOE 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social; así como del artículo 79.1.d del RD 864/2001, de 20 de julio, BOE 21 de julio, Reglamento de ejecución de la Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España). En tercer lugar, la disposición adicional 15.<sup>a</sup> de la Ley de Puertos y Marina Mercante ni impone ni autoriza a que por vía de laudo se procedan a establecer diferencias de condiciones de trabajo para los no nacionales; se limita a presuponer que la regulación es uniforme para todos y, a la luz de ello, autoriza a que las partes por vía de pacto individual se puedan separar de la misma cuando se trata de nacionales extracomunitarios. En cuarto lugar, lo que sí viene a autorizar esta disposición adicional es que, con independencia de lo que se diga aquí respecto del ámbito de aplicación personal del laudo, por vía de pacto los trabajadores extracomunitarios enrolados en buques que realicen transportes internacionales se regulen por otra legislación, de modo que podrían excluirse de lo dispuesto en el presente laudo. En quinto lugar, los contenidos recogidos en el presente laudo, por razón de las materias a las que abarca y por el alcance de su regulación, a juicio de este árbitro no justifican para establecer una diferencia de tratamiento entre nacionales y extranjeros extracomunitarios.

Igualmente, es correcta la alegación formulada por la representación sindical de que el cometido de este árbitro es el de proceder a establecer una regulación sustitutoria de la Ordenanza Laboral, al efecto de evitar vacíos de cobertura; por ello, en la medida en que el ámbito personal de aplicación de la Ordenanza lo era para todos los trabajadores sin distinción por razón de nacionalidad, este árbitro no se encuentra facultado para alterar ese ámbito personal de aplicación, pues de lo contrario dejaría sin cobertura de regulación el régimen de condiciones de trabajo en las cuatro materias encomendadas en lo que afecta a los trabajadores extracomunitarios. Diferente es que, insistimos, con posterioridad a lo dispuesto en este laudo, las empresas inscritas en el registro especial hagan uso de las posibilidades que les abre el apartado 7 de la disposición adicional 15.<sup>a</sup> de la Ley de Puertos.

Alega igualmente la representación empresarial la existencia de este tipo de diferenciaciones en las condiciones de trabajo en lo que afecta a la Marina Mercante en las legislaciones nacionales de otros países de la Unión Europea, habiéndose considerado por parte del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas que tales diferenciaciones no atentan al Derecho Comunitario y, en particular, no inciden sobre la prohibición de ayudas públicas que provoquen distorsiones en la competencia, ni se opone a la política social comunitaria atendida por el antiguo art. 117 del Tratado, actualmente arts. 136 ss: «Un régimen de un Estado miembro, como el aplicable al ISR, que permite someter los contratos de trabajo celebrados con marineros nacionales de terceros países, sin domicilio habitual o residencia en dicho Estado, a condiciones de trabajo y de retribución a las que no se aplica el Derecho de este Estado miembro y son claramente menos favorables que las de los marineros nacionales de este mismo Estados miembro, no constituye una ayuda de Estado en el sentido del apartado 1 del artículo 92 del Tratado y que el artículo 117 del Tratado no se opone a la aplicación de dicho régimen» (STJCE de 17 de marzo de 1993, asuntos acumulados C-72/91 y C-73/91, Slogan Neptum Schiffahrts). Ahora bien, de esa sentencia lo que se deduciría es que el registro especial de Canarias contemplado en nuestra vigente Ley de Puertos es

compatible con el Derecho Comunitario, pero nada más. El que tal registro especial sea conforme con el Derecho Comunitario, no implica que desde la normativa comunitaria se esté obligando al establecimiento de tales diferencias de tratamiento, ni tampoco que la imposición de la igualdad de trato desde el Derecho nacional pueda considerarse contraria al propio Derecho Comunitario.

Distinto es que el asunto se analice desde la perspectiva de oportunidad, en el sentido de que al existir tales diferencias en otros países europeos, la legislación española de no permitirlos provoque costes laborales más elevados en los buques de abanderamiento español y, con ello, situaciones de necesidad de competir mercantilmente en desventaja con esos otros Estados. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que tal valoración ha de efectuarse en relación con los concretos contenidos de este laudo y, desde esa perspectiva, no puede concluirse que el régimen jurídico contenido en el mismo desemboque en una diferencia de costes de las aludidas.

De un lado, ha de tenerse en cuenta una vez más el objetivo de cobertura de vacíos encomendado a este laudo, que no establece costes directos a las empresas, ni en lo que refiere a la cuantía del salario ni a la extensión del tiempo de trabajo, ni siquiera son relevantes los costes indirectos derivados del presente laudo. De otro lado, este laudo por su carácter supletorio no se impone sobre lo que se pueda pactar en otras normas, particularmente en los convenios colectivos, que serían los instrumentos más relevantes, junto con la Ley, en lo que afecta a esas posibles situaciones de competencia desleal. Por último, reiteramos que este laudo no puede, ni de hecho lo hace, derogar ni limitar el alcance de lo permitido por la disposición adicional 15.<sup>a</sup> de la Ley de Puertos.

Por todo lo anterior, entendemos que el ámbito personal de aplicación del presente laudo no debe fijar exclusiones de ningún tipo, particularmente por lo que refiere a los trabajadores extracomunitarios.

**Quinto.**— Lo resuelto en este arbitraje, como no podría ser de otro modo, ha de atenerse al principio de jerarquía normativa, lo que implica que no puede establecer condiciones de trabajo contrarias a las estipuladas en la legislación laboral común. Debe establecer, pues, las especialidades que se consideren oportunas para el sector, partiendo de las normas imperativas establecidas legalmente. En particular, en algunos momentos de la redacción de las propuestas formuladas por las partes afectadas se contienen remisiones expresas a la regulación de esa materia contenida en la legislación estatal. A nuestro juicio, esas remisiones no comportan innovación alguna, pues este laudo no es instrumento hábil para declarar que sea de aplicación lo regulado legalmente; más aún, ese tipo de remisiones en ciertos momentos puede inducir a error, por lo que se estima que deben evitarse, salvo que sea imprescindible para sucesivamente completar lo establecido legalmente.

**Sexto.**— Un último elemento que limita el carácter de arbitraje en equidad del presente laudo, es que el mismo ha de respetar el principio de congruencia. Quiere ello decir que, más allá de lo que pueda estimar oportuno este árbitro, el mismo se ve imposibilitado de establecer un régimen jurídico que implique más de lo solicitado por una de las partes y menos de lo concedido por la otra parte.

**Séptimo.**— A partir de los condicionantes legales previamente apuntados, que fijan los límites del contenido del laudo, este árbitro ha de resolver en equidad. Eso sí, con vistas a que su criterio no sea exclusivamente personal, debe indicarse que al

efecto de buscar la solución más razonable para el sector, se han tomado en consideración una serie de textos que, sin ser vinculantes para el mismo, se entiende que podían constituir un elemento referencial útil para poder decidir al respecto. Entre ellos, destacamos los siguientes: los contenidos de otros laudos dictados previamente en el presente proceso sustitutorio de las Ordenanzas Laborales, los textos de los Convenios Colectivos de Empresa vigentes en el sector, el contenido de la Ordenanza misma a la que se sustituye en la medida en que se considere que el paso del tiempo no ha provocado una pérdida de adaptación a los importantes cambios producidos en nuestro sistema de relaciones laborales y en la modernización de nuestras empresas a un régimen de mayor competitividad y productividad.

Del mismo modo, aun cuando se ha tenido en cuenta el texto del preacuerdo entre las partes en procesos negociales precedentes, el mismo no puede constituir un referente obligado para este árbitro. No puede constituirlo tomando en consideración la doctrina del Tribunal Supremo relativa a la ausencia de vinculabilidad de los acuerdos parciales alcanzados en el curso de la negociación colectiva, teniendo presente que lo admitido en el curso de esa negociación estaba siempre condicionado a la firma final del texto y, sobre todo, a que la naturaleza de este procedimiento arbitral es cualitativamente diversa de la verificada en un proceso negocial, concurriendo una solución de continuidad entre su fracaso y la resolución por vía arbitral.

## DISPOSICIÓN ARBITRAL

Se establece el régimen jurídico del sector de la Marina Mercante que figura en el Anexo, en lo que refiere a estructura profesional, estructura salarial, promoción profesional y económica, y poder disciplinario, en sustitución de la Ordenanza Laboral de 20 de mayo de 1969 para dicho sector.

El presente Laudo, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, puede ser recurrido por las partes ante la sala de lo social de la Audiencia Nacional.

Por el Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se procederá a notificar el Laudo a las partes, remitiéndose un ejemplar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para su depósito, registro y publicación en el Boletín Oficial del Estado, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

## ANEXO

### Laudo arbitral para el sector de Marina Mercante

#### CAPÍTULO I. Normas de Configuración

##### Artículo 1. Ámbito funcional y personal de aplicación.

1. El presente Laudo regula las condiciones mínimas de trabajo en la Marina Mercante, en lo que refiere a estructura profesional, estructura salarial, promoción profesional y económica, así como poder disciplinario.
2. Será de aplicación a las relaciones laborales de quienes presten sus servicios en los buques mercantes abanderados en España, sin distinción alguna de carácter personal, en particular sin exclusión alguna por razón de la nacionalidad del trabajador enrolado.

##### Artículo 2. Ámbito temporal.

1. El presente Laudo entrará en vigor el próximo 1 de enero de 2005 y tendrá vigencia indefinida.

2. El mismo podrá ser derogado, total o parcialmente, por acuerdo contenido en Convenio Colectivo General del sector para el conjunto de los buques mercantes abanderados en España, celebrado conforme a lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 3. Naturaleza y eficacia del Laudo.

1. El presente Laudo ha sido dictado conforme a lo establecido en la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, a tenor de las facultades otorgadas por esta disposición a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y al árbitro designado por la misma.

2. Su contenido sustituye en su totalidad lo dispuesto por la Ordenanza Laboral para la Marina Mercante, aprobada por Orden Ministerial de 20 de mayo de 1969 (BOE 1 de julio).

3. Lo dispuesto en este Laudo tiene carácter supletorio respecto de lo que se disponga en Convenio Colectivo, cualquiera que sea su ámbito sectorial o empresarial de aplicación, de forma que lo dispuesto en tales Convenios Colectivos será siempre de aplicación preferente respecto de lo contemplado en el presente Laudo.

4. Para el caso de falta de regulación por vía de convenio colectivo, lo dispuesto en el Laudo regirá como vinculante para los contratos de trabajo celebrados por los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación. Sus reglas tendrán carácter imperativo, como normas de derecho necesario, no pudiendo los trabajadores disponer válidamente a través de pacto contractual, antes o después de su adquisición, de los derechos reconocidos en el presente Laudo.

5. La prohibición de disposición de derechos contemplada en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional 15.ª de la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante; del artículo 20 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), de medidas fiscales, administrativas y del orden social; así como del artículo 79.1.d del RD 864/2001, de 20 de julio (BOE 21 de julio), Reglamento de ejecución de la Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.

6. Serán respetadas las condiciones económicas y de cualquier otra clase que fueran más beneficiosas disfrutadas a título individual que las establecidas en este Laudo.

## CAPÍTULO II. Estructura salarial

### Artículo 4. Definición.

1. El salario vendrá conformado por la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales de los mismos.

2. Estará integrado por el salario base y por los complementos salariales.

3. Tendrán el carácter de percepciones extrasalariales y, por tanto, no tendrán la consideración de salario, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

### Artículo 5. Salario Base y complementos salariales.

1. El salario base viene constituido por la retribución fijada por unidad de tiempo, que corresponde a cada trabajador en razón de su pertenencia a un determinado grupo o categoría profesional.

2. Tendrán la consideración de complementos salariales, cuando menos, las siguientes percepciones económicas: el complemento por antigüedad, el complemento UMS, el complemento por trincaje y las pagas extraordinarias.

3. La cuantía tanto del salario base como de los complementos salariales vendrá establecida en contrato de trabajo, salvo que se encuentre fijada a través de convenio colectivo.

4. Alternativamente a la diferenciación entre salario base y complementos salariales, podrá pactarse la inclusión de todos los conceptos salariales en un salario global, que incluya todos los conceptos retribuíbles antes referidos durante el período de embarque.

### Artículo 6. Complemento por antigüedad.

Los trabajadores percibirán, como complemento por antigüedad, un aumento salarial periódico por cada tres años de servicio en la empresa, que no será inferior al 2,5 % de su salario base, pudiendo fijarse un tope máximo de trienios a percibir.

### Artículo 7. Complemento UMS.

En los buques donde exista sistema de máquina desasistida (UMS), se abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de disponibilidad por los trabajos que pudieran originarse un complemento denominado «plus UMS», sin perjuicio de que se le abone la retribución correspondiente a las horas efectivamente trabajadas durante ese período de disponibilidad.

### Artículo 8. Trincaje.

En los buques donde los tripulantes realicen operaciones de trincaje y destrincaje, se deberá abonar a quienes realicen estas operaciones un complemento específico por tal concepto.

### Artículo 9. Pagas extraordinarias.

1. Se abonarán dos pagas extraordinarias al año, en los meses de junio y diciembre, cuyo devengo se producirá en el semestre natural correspondiente.

2. La cuantía de cada una de ellas será, como mínimo, equivalente a una mensualidad del salario base de cada trabajador, o la parte proporcional correspondiente para los casos de incorporación a la empresa en el transcurso del semestre.

### Artículo 10. Otros complementos salariales.

En materia de trabajos sucios, penosos y peligrosos, de mercancías explosivas, tóxicas o peligrosas, de zonas de guerra, de permanencia en lugares insalubres y epidémicos, así como de otros trabajos especiales, se estará a lo dispuesto en el IV Convenio General de la Marina Mercante de 1982 (BOE 24 de junio de 1982).

### Artículo 11. Horas extraordinarias.

1. Serán consideradas horas extraordinarias, a los efectos del presente laudo, todas aquellas que se trabajen en exceso sobre la jornada ordinaria pactada o, en su defecto, sobre la prevista en la legislación vigente.

2. La retribución de las horas extraordinarias será, como mínimo, equivalente al valor de la hora ordinaria de trabajo efectivo.

### Artículo 12. Situaciones singulares.

1. Servicio activo. Se entenderá que se encuentra en esta situación el trabajador cuando esté a bordo del buque en el desempeño de sus funciones habituales, o bien desde que salga de su domicilio para la prestación de servicios encontrándose previamente en expectativa de embarque. Se tendrá derecho a la percepción íntegra del salario, conforme a lo dispuesto en los artículos precedentes.

2. Comisión de servicio. Se entenderá por comisión de servicio la

misión de trabajo profesional que ordene la empresa al tripulante en cualquier lugar, distinta a la situación normal de embarcado en los buques de la empresa, incluyendo expresamente a estos efectos las misiones desempeñadas en los buques en construcción. Los tripulantes en comisión de servicio devengarán el salario real que venían disfrutando en su último puesto de trabajo en servicio activo.

3. Expectativa de embarque. Se considera expectativa de embarque la situación del tripulante que se encuentra en su domicilio, procedente de una situación distinta a la de embarque o comisión de servicio, disponible y a las órdenes de la empresa. La expectativa de embarque dura hasta el día anterior en que el trabajador salga de su domicilio para la prestación de servicios.

Durante la expectativa de embarque el tripulante percibirá, como mínimo, el salario base y el complemento de antigüedad. En ningún caso se podrá mantener al tripulante en esta situación por un tiempo superior a 30 días, pasando a partir de este momento a la situación de comisión de servicios.

4. Permisos y licencias con derecho a salario. En esta materia se estará a lo dispuesto en el IV Convenio General de la Marina Mercante de 1982.

Cuando en atención al mismo tenga derecho a ser retribuido percibirá el salario equivalente a la situación de servicio activo.

#### Artículo 13. Percepciones extrasalariales.

En materia de dietas, manutención, entrepot, compensación por pérdida de equipaje a bordo, mejora de Seguridad Social por enfermedad profesional o accidente laboral, seguro de accidentes, natalidad y otras percepciones extrasalariales se estará a lo dispuesto en el IV Convenio General de la Marina Mercante de 1982 (BOE 24 de junio de 1982).

### CAPÍTULO III. Clasificación profesional

#### Artículo 14. Estructura profesional.

1. Sin perjuicio del respeto de las categorías profesionales existentes en cada empresa, se establecen los siguientes grupos profesionales:

- a) Capitán
- b) Oficiales
- c) Maestranza
- d) Subalternos

2. La relación de categorías que se establece en los artículos sucesivos tiene carácter enunciativo, sin que implique la obligatoriedad de tener cubiertas todas y cada una de ellas.

3. En los contratos de trabajo deberá figurar el grupo o categoría profesional del trabajador, o bien, en su caso, el régimen de polivalencia funcional pactado entre las partes.

4. Bajo la dirección del Capitán o persona en quien éste delegue, el trabajador se encuentra obligado a realizar el trabajo convenido, así como cualesquiera otras tareas profesionalmente equivalentes. Ello se efectuará sin menoscabo de su dignidad profesional y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

5. Con independencia de lo anterior y de los grupos profesionales establecidos en la presente clasificación profesional, para la realización de cualquiera de las actividades encomendadas a bordo deberá estarse, en su caso, en posesión de las titulaciones académicas o profesionales exigidas legalmente al efecto para ejercer la prestación laboral correspondiente.

6. En todo caso, y para todos los grupos profesionales, cualquiera de los tripulantes del buque deberá realizar, en aquellas situa-

ciones que el Capitán considere de necesaria urgencia o peligro, funciones distintas a las habituales de su grupo o categoría, y acudir en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personas y bienes.

7. *Párrafo anulado por Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Núm. de Procedimiento: 0000036/2005. Ver BOE nº 56 de 06 marzo 2007, páginas 9571 y siguientes.*

#### Artículo 15. Capitán.

Es quien, en posesión de los títulos correspondientes, dirige, coordina y controla todas las actividades que se realizan a bordo, siendo responsable de la seguridad del buque, tripulación, cargamento, navegación y organización del trabajo a bordo, así como de la conservación y operatividad del mismo, adoptando las medidas legales al objeto de que a bordo se observe el grado de conducta requerido, debiendo cumplir las leyes, reglamentos y normas existentes, siendo representante del Armador frente a terceros.

#### Artículo 16. Oficiales.

1. Pertenecen a este grupo todos aquellos tripulantes que, para el desempeño de sus funciones profesionales, necesitan estar en posesión del título correspondiente, con las atribuciones para cada caso establecidas legalmente.

2. Se entienden incluidos en los mismos, entre otros, los siguientes: oficial de puente y cubierta, oficial de máquinas, oficial radio electrónico, sobrecargo e Inspector.

#### Artículo 17. Maestranza.

1. Se considera como tal a todo aquel personal que ejerce funciones o realiza trabajos a bordo que exigen una acusada competencia práctica o especialización.

2. Se entienden incluidos en los mismos, entre otros, los siguientes: contramaestre, calderero, fontanero, bombero, electricista, mayordomo, cocinero, gambucero, ropero y azafato.

#### Artículo 18. Subalternos.

1. Son aquellos tripulantes que desempeñan a bordo cometidos que requieren determinados conocimientos, sin llegar a los exigidos para la Maestranza.

2. Se entienden incluidos en los mismos, entre otros, los siguientes: marinero, camarero, ayudante de cocina.

#### Artículo 19. Escalafones.

En materia de escalafones se estará a lo dispuesto en el IV Convenio General de la Marina Mercante de 1982 (BOE 24 de junio de 1982).

### CAPÍTULO IV. Promoción profesional y económica

#### Artículo 20. Promoción profesional.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme al régimen general que se establezca entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la misma.

2. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

3. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

4. En orden a fomentar la promoción profesional del personal de plantilla de las empresas, cuando éstas tengan la necesidad de contratar trabajadores para cubrir vacantes, tendrán en cuenta las posibilidades profesionales de sus trabajadores.

5. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o nivel retributivo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o la consolidación del superior nivel retributivo, si a ello no obsta el sistema de ascenso establecido conforme a los apartados precedentes.

#### Artículo 21. Promoción económica.

1. En materia de promoción económica se estará a lo dispuesto en los artículos precedentes, particularmente a lo establecido en los artículos 6 y 19 del presente Laudo.

2. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo o nivel retributivo, con independencia de su duración en el tiempo, se tendrá derecho en todo caso a percibir la diferencia salarial correspondiente durante la ejecución de tales funciones superiores.

## CAPÍTULO V. Régimen disciplinario

#### Artículo 22. Facultades disciplinarias.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales en atención a las obligaciones asumidas a través de la celebración del contrato de trabajo, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Laudo.

2. Tales incumplimientos laborales se clasificarán en faltas leves, graves y muy graves.

#### Artículo 23. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad no justificadas, siempre que de ello no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio y relacionado con las funciones del tripulante, en cuyo caso se considerará falta grave.

2. Abandonar el trabajo sin que medie autorización o motivo justificado, siempre que de ello no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio y relacionado con las funciones del tripulante, en cuyo caso se considerará falta grave.

3. Las discusiones a bordo con los compañeros de trabajo que alteren la normal convivencia en el buque.

4. Todas aquellas que vulneren levemente las normales reglas de convivencia y trabajo.

5. La falta de aseo y decoro durante la permanencia en los locales de servicios comunes.

6. La trasgresión leve de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

7. Descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo.

#### Artículo 24. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad no justificadas reiteradas en el período de tres meses, así como aquellas que conlleven perjuicio objetivamente apreciable para el servicio.

2. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.

3. La desobediencia a las órdenes recibidas de los superiores en materia relacionada con el servicio.

4. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves en el período de 60 días.

5. No embarcar el tripulante en la fecha que le haya sido señalada por la empresa, si no media justificación suficiente.

6. Originar frecuentes riñas y pendencias a bordo con los compañeros de trabajo.

7. La trasgresión grave de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 25. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos intencionadamente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres y documentos.

2. La embriaguez habitual o toxicomanía en acto de servicio, si repercuten negativamente en el trabajo o alteran la normal convivencia a bordo.

3. Retener o violar el secreto de la correspondencia oficial, particular o documentos reservados de la empresa.

4. La simulación de accidente o enfermedad.

5. Solicitar permisos, licencias o excedencias alegando causas no existentes o excederse del tiempo concedido para los mismos sin causa justificada.

6. La ausencia de a bordo no estando franco de servicio, sin permiso del superior jerárquico respectivo.

7. No cumplir la orden de embarque sin causa grave que lo justifique, en más de una ocasión durante un período de 6 meses.

8. Quedarse en tierra por su culpa al salir el buque a la mar, durante su período de embarque.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

10. La reiteración de faltas graves, siempre que se cometan dentro del período de embarque.

11. Los malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los superiores, así como a los compañeros y subordinados.

12. La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o incumplimiento del servicio.

13. El abuso de autoridad por parte de los superiores respecto a los tripulantes que les estén subordinados.

14. El abandono del servicio de guardia, sin causa que lo justifique.

15. El contrabando o tenencia de mercancías, divisas o productos prohibidos por la Ley.

16. La inobservancia muy grave de la normativa sobre seguridad y salud en el buque que afecte directamente a la integridad física de las personas, seguridad y deterioro de las instalaciones o dependencias del mismo.

17. El incumplimiento de las funciones específicas de los puestos de trabajo cuando con ello se ocasione un perjuicio grave.

18. La imprudencia o negligencia en actos de servicio, si implica riesgo de accidente para él o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones del buque, así como la negligencia grave que ocasione mal estado de los elementos de seguridad.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al capitán, a los tripulantes o a cualquier otro a bordo.

**Artículo 26. Sanciones.**

1. Por la comisión de faltas leves podrá imponerse alguna de las siguientes sanciones:

- a) amonestación verbal
- b) amonestación por escrito
- c) suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

2. Por la comisión de faltas graves podrá imponerse alguna de las siguientes sanciones:

- a) inhabilitación por un período no superior a 1 año para ascensos profesional
- b) suspensión de empleo y sueldo hasta 45 días

3. Por la comisión de faltas muy graves podrá imponerse alguna de las siguientes sanciones:

- a) suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 meses
- b) inhabilitación de hasta 2 años para el ascenso profesional
- c) despido

4. Internamente dentro de cada relación de sanciones correspondiente a cada uno de los niveles de faltas, no se seguirá orden de prelación alguno, pudiéndose imponer indistintamente cualquier sanción de las que según la calificación de la falta se señalan.

**Artículo 27. Procedimiento sancionador.**

1. Las faltas que sean merecedoras de sanción serán impuestas por el Capitán o la dirección de la empresa, habiéndose de co-

municar cuando la imponga el Capitán a la dirección de la empresa. Además, se deberá notificar por escrito en todo caso al delegado de buque o representantes del personal, junto con una sucinta explicación de los hechos que han motivado la sanción. No obstante, la comunicación a la representación de los trabajadores se omitirá en aquellos casos en los que de forma expresa y por escrito así lo solicite el trabajador afectado. En caso de no existir a bordo delegado de buque, la comunicación se realizará directamente al Comité de Empresa.

2. Las sanciones consistentes en el despido o en la suspensión de empleo y sueldo, salvo que la continuidad en la actividad profesional afecte objetivamente a la convivencia a bordo, serán efectivas sólo desde el momento en que el trabajador sea desembarcado en puerto español. En todo caso, los gastos necesarios para la llegada hasta su domicilio correrán de cuenta de la empresa, que deberá adelantarlos. En los casos en que el buque no tenga previsto tocar puerto español en al menos el plazo de un mes, la sanción sólo será efectiva desde el día siguiente al de la fecha de su llegada a territorio español, incumbiendo igualmente a la empresa la obligación de adelantar los gastos necesarios para la llegada del trabajador a su domicilio.

3. Los plazos de prescripción establecidos legalmente, a los efectos de presentación por los trabajadores de las correspondientes reclamaciones frente a las sanciones impuestas, comenzarán a computarse a partir de que los mismos se encuentren desembarcados en territorio español.

USTG