

La Pesca



## Descripción del sector

La pesca cuenta con una vertebración articulada en torno a estructuras de profunda raigambre y se autorregula en muchas ocasiones tomando como base la costumbre y tradiciones locales. Este entramado económico tradicional presenta una serie de debilidades congénitas que han propiciado su difícil situación de presente y futuro.

A modo de anticipo podemos enumerar como puntos débiles del sector de la pesca en España los siguientes:

- Debilidad de la estructura empresarial: escasa estructura financiera y falta de un modelo de gestión empresarial.
- Atomización de la representación empresarial.
- Falta de actitud comercial.
- Falta de posturas comunes antes los graves problemas del sector: falta de estrategias sectoriales e intersectoriales.
- Competencia ilegal de flotas con pabellones de conveniencia.
- Dependencia de los recursos de terceros países.
- Consecuencias derivadas de la integración de España en la Unión Europea.
- Dependencia de recursos biológicos.

Las consecuencias de estas debilidades se traducen en los siguientes datos generales:

- Escasa rentabilidad económica de las empresas.
- Gran vulnerabilidad del sector tanto en el aspecto económico como en el social y, en especial, en materia de empleo.
- Situación social preocupante en regiones altamente dependientes de la pesca y con escasas alternativas económicas.

Todos estos datos deben valorarse dentro de un mapa de diversidades como es el que ofrece el sector de la pesca en España. En este es fácil diferenciar flotas en función de diversas características, así como es fácil definir distintas realidades en función de las diferentes zonas geográficas. Ello conlleva que los problemas sectoriales tengan distinta trascendencia en función del tipo de flota o, aún tratándose de los mismos tipos de buques, de la zona geográfica desde la que se valoren y eso ha supuesto que, en numerosas ocasiones, se pierda la perspectiva general del sector y no se consigan alternativas globales a las distintas problemáticas del mismo.

## Los agentes sociales en el sector pesquero

Las peculiaridades del sector se reflejan también en los agentes que participan en el mismo, algunos de los cuales son exclusivos y no encuentran referente en ningún otro Sector. El Capítulo II de la Ley de Pesca Marítima del Estado (Ley 3/2001, de 26 de mayo) regula los agentes del sector pesquero, enumerando como parte del mismo a las Cofradías de Pescadores, las Organizaciones de Productores de la Pesca, las Organizaciones Empresariales y los Sindicatos.

### Las Cofradías de Pescadores

Entidades con naturaleza jurídica de corporaciones de derecho público o sin ánimo de lucro. Elemento tradicional del sector, de estructura vertical que aglutina a trabajadores y armadores dentro de una misma estructura. Su papel principal, según las normas que la regulan, es el de participar en el sector pesquero como órgano de consulta y apoyo de la Administración. En la práctica, y al amparo de la tradición y de la costumbre imperante en los diferentes puertos, actúan más allá de sus propias atribuciones ejerciendo funciones más propias de otro tipo de entidades dentro del mapa actual: Organizaciones de Productores, Asociaciones Empresariales y Sindicatos.

Las Cofradías son propias y características del sector pesquero español no contando con ninguna entidad equivalente en ningún otro Estado de la Unión Europea, por ello no son reconocidas en Bruselas como organización representativa del sector pesquero, papel que recae en las organizaciones empresariales y sindicales, al igual que en el resto de los países de la Unión.

La Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado, regula las Cofradías en el Capítulo II, Los agentes del Sector Pesquero, dedicándole los artículos 45 y siguientes. Esta norma define el concepto de Cofradías, sus funciones y su forma de organización y representación.

La norma, artículo 46, reconoce como funciones de las Cofradías:

- Actuar como órganos de consulta de las Administraciones públicas competentes y ejercer las funciones que les encomienden las Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias.
- Prestar servicios a sus miembros y representar y defender sus intereses.
- Administrar los recursos propios de su patrimonio.

El artículo 47 de la norma regula la existencia de una Federación Nacional de Cofradías y el artículo 48 instituye como órganos representativos de las Cofradías la Junta General, el Cabildo y el Patrón Mayor.

La implantación de las Cofradías en España puede comprobarse a través de su presencia en las distintas zonas geográficas dependientes de la pesca.

## 1º.- Galicia.

### **Cofradías de pescadores de Lugo:**

- Cofradía de pescadores de Burela.
- Cofradía de pescadores de Cillero.
- Cofradía de pescadores de Foz.
- Cofradía de pescadores de Ribadeo.
- Cofradía de pescadores de Rinlo.
- Cofradía de pescadores de San Ciprián.
- Cofradía de pescadores de Vicedo.

### **Cofradías de pescadores de La Coruña:**

- Cofradía de pescadores de A Coruña.
- Cofradía de pescadores de Aguiño.
- Cofradía de pescadores de Ares.
- Cofradía de pescadores de Barallobre.
- Cofradía de pescadores de Barqueiro – Bares.
- Cofradía de pescadores de Cabo de Cruz Boiro.
- Cofradía de pescadores de Camariñas.
- Cofradía de pescadores de Cariño.
- Cofradía de pescadores de Cayón.
- Cofradía de pescadores de Cedeira.
- Cofradía de pescadores de Corcubión.
- Cofradía de pescadores de Corme.
- Cofradía de pescadores de Ferrol.
- Cofradía de pescadores de O Pindo
- Cofradía de pescadores de Espasante.
- Cofradía de pescadores de Finisterre.
- Cofradía de pescadores de Laxe
- Cofradía de pescadores de Lira.
- Cofradía de pescadores de Malpica.
- Cofradía de pescadores de Mera.
- Cofradía de pescadores de Miño.
- Cofradía de pescadores de Mugardos.
- Cofradía de pescadores de Muros.
- Cofradía de pescadores de Muxia.
- Cofradía de pescadores de Noia.
- Cofradía de pescadores de Porto do Son.
- Cofradía de pescadores de Portosin.
- Cofradía de pescadores de Pobra do Caramiñal.
- Cofradía de pescadores de Puentedeume.
- Cofradía de pescadores de Rianxo.
- Cofradía de pescadores de Sada.
- Cofradía de pescadores de Santa Eugenia de Ribeira.

### **Cofradías de pescadores de Pontevedra:**

- Cofradía de pescadores de A Guarda.
- Cofradía de pescadores de Arcade.
- Cofradía de pescadores de Baiona.
- Cofradía de pescadores de Bueu.
- Cofradía de pescadores de Cambados.
- Cofradía de pescadores de Cangas.
- Cofradía de pescadores de Isla de Arosa.
- Cofradía de pescadores de Lourizan.
- Cofradía de pescadores de Marín.
- Cofradía de pescadores de Moaña.
- Cofradía de pescadores de O Grove.
- Cofradía de pescadores de Pontevedra.

- Cofradía de pescadores de Portonovo.
- Cofradía de pescadores de Raxo.
- Cofradía de pescadores de Redondela.
- Cofradía de pescadores de Sanxenxo.
- Cofradía de pescadores de Vigo.
- Cofradía de pescadores de Vilanova de Arousa.
- Cofradía de pescadores de Vilajuan de Arousa.

## 2º.- Asturias.

- Cofradía de pescadores de Avilés.
- Cofradía de pescadores de Bañugues.
- Cofradía de pescadores de Bustio.
- Cofradía de pescadores de Candas.
- Cofradía de pescadores de Cudillero.
- Cofradía de pescadores de Figueras.
- Cofradía de pescadores de Lastres.
- Cofradía de pescadores de Luanco.
- Cofradía de pescadores de Luarca.
- Cofradía de pescadores de Llanes.
- Cofradía de pescadores de Ortigueira.
- Cofradía de pescadores de Oviñana.
- Cofradía de pescadores de Puerto de Vega.
- Cofradía de pescadores de Ribadesella.
- Cofradía de pescadores de San Esteban de Pravia.
- Cofradía de pescadores de San Juan de la Arena.
- Cofradía de pescadores de Tapia de Casariego.
- Cofradía de pescadores de Tazones.
- Cofradía de pescadores de Viavelez.

## 3º.- Cantabria.

- Cofradía de pescadores de Castro Urdiales.
- Cofradía de pescadores de Colindres.
- Cofradía de pescadores de Comillas.
- Cofradía de pescadores de Laredo.
- Cofradía de pescadores de San Vicente de la Barquera.
- Cofradía de pescadores de Santander.
- Cofradía de pescadores de Santoña.
- Cofradía de pescadores de Suances.

## 4º.- País Vasco.

### **Vizcaya:**

- Cofradía de pescadores de Armintza.
- Cofradía de pescadores de Bermeo.
- Cofradía de pescadores de Ciervana.
- Cofradía de pescadores de Elanchove.
- Cofradía de pescadores de Lekeitio.
- Cofradía de pescadores de Mundaca.
- Cofradía de pescadores de Ondarroa.
- Cofradía de pescadores de Santurce.

### **Guipúzcoa:**

- Cofradía de pescadores de Fuenterrabia.
- Cofradía de pescadores de Guetaria.
- Cofradía de pescadores de Motrico.
- Cofradía de pescadores de Orio.
- Cofradía de pescadores de Pasajes de San Juan.
- Cofradía de pescadores de Pasajes de San Pedro.

- Cofradía de pescadores de San Sebastián.
- Cofradía de pescadores de Zumaia.

### 5º.- *Cataluña.*

#### **Gerona:**

- Cofradía de pescadores de Blanes.
- Cofradía de pescadores de Cadaqués.
- Cofradía de pescadores de Estartit.
- Cofradía de pescadores de La Escala.
- Cofradía de pescadores de Llanca.
- Cofradía de pescadores de Lloret.
- Cofradía de pescadores de Palamós.
- Cofradía de pescadores de Port de la Selva.
- Cofradía de pescadores de Roses.
- Cofradía de pescadores de San Feliú de Guisols.
- Cofradía de pescadores de Tossa de Mar.

#### **Barcelona:**

- Cofradía de pescadores de Arenys de Mar.
- Cofradía de pescadores de Badalona.
- Cofradía de pescadores de Barcelona.
- Cofradía de pescadores de Calella.
- Cofradía de pescadores de Mataró.
- Cofradía de pescadores de Montgat.
- Cofradía de pescadores de Pineda de Mar.
- Cofradía de pescadores de Sitges.
- Cofradía de pescadores de Vilanova i la Geltrú.

#### **Tarragona:**

- Cofradía de pescadores de Calafell.
- Cofradía de pescadores de Cambrils.
- Cofradía de pescadores de Cases de D'Alcanar.
- Cofradía de pescadores de Deltebre.
- Cofradía de pescadores de L' Ametlla de Mar.
- Cofradía de pescadores de L'Ampolla.
- Cofradía de pescadores de San Carlos de la Rápita.
- Cofradía de pescadores de Tarragona.
- Cofradía de pescadores de Torredembarra.

### 6º.- *Valencia.*

#### **Castellón:**

- Cofradía de pescadores de Benicarlo.
- Cofradía de pescadores de Burriana.
- Cofradía de pescadores de Castellón.
- Cofradía de pescadores de Peñíscola.
- Cofradía de pescadores de Vinaroz.

#### **Valencia:**

- Cofradía de pescadores de Cullera.
- Cofradía de pescadores de Gandía.
- Cofradía de pescadores de Perellonet.
- Cofradía de pescadores de Sagunto.
- Cofradía de pescadores de Valencia.

#### **Alicante:**

- Cofradía de pescadores de Alicante.
- Cofradía de pescadores de Altea.
- Cofradía de pescadores de Benidorm.
- Cofradía de pescadores de Calpe.
- Cofradía de pescadores de Campello.
- Cofradía de pescadores de Denia.
- Cofradía de pescadores de Guardamar del Segura.
- Cofradía de pescadores de Isla de Tabarca.
- Cofradía de pescadores de Javea.
- Cofradía de pescadores de Moraira.
- Cofradía de pescadores de Santa Pola.
- Cofradía de pescadores de Torrevieja.
- Cofradía de pescadores de Villajoyosa.

### 7º.- *Murcia.*

- Cofradía de pescadores de Águilas.
- Cofradía de pescadores de Cartagena.
- Cofradía de pescadores de Mazarrón.
- Cofradía de pescadores de San Pedro de Pinatar.

### 8º.- *Andalucía.*

#### **Almería:**

- Cofradía de pescadores de Adra.
- Cofradía de pescadores de Almería.
- Cofradía de pescadores de Carboneras.

#### **Granada:**

- Cofradía de pescadores de Motril.

#### **Málaga:**

- Cofradía de pescadores de Estepona.
- Cofradía de pescadores de Fuengirola.
- Cofradía de pescadores de Málaga.
- Cofradía de pescadores de Marbella.
- Cofradía de pescadores de Vélez – Málaga.

#### **Cádiz:**

- Cofradía de pescadores de Algeciras.
- Cofradía de pescadores de Barbate.
- Cofradía de pescadores de Cádiz.
- Cofradía de pescadores de Conil.
- Cofradía de pescadores de El Puerto de Santa María.
- Cofradía de pescadores de La Línea de la Concepción.
- Cofradía de pescadores de Rota.
- Cofradía de pescadores de Sanlúcar de Barrameda.
- Cofradía de pescadores de Tarifa.

#### **Huelva:**

- Cofradía de pescadores de Huelva.
- Cofradía de pescadores de Punta Umbría.
- Cofradía de pescadores de Ayamonte.
- Cofradía de pescadores de Isla Cristina.

- Cofradía de pescadores de Lepe.

### **9º.- Ceuta.**

- Cofradía de pescadores de Ceuta.

### **10º.- Melilla.**

- Cofradía de pescadores de Melilla.

### **11º.- Canarias.**

#### **Tenerife:**

- Cofradía de pescadores de Alcala – Guía de Isora.
- Cofradía de pescadores de Candelaria y Güimar.
- Cofradía de pescadores de El Prix.
- Cofradía de pescadores de Garachico.
- Cofradía de pescadores de Hierro.
- Cofradía de pescadores de La Restinga.
- Cofradía de pescadores de Los Cristianos.
- Cofradía de pescadores de Playa de Santiago.
- Cofradía de pescadores de Puerto de la Cruz.
- Cofradía de pescadores de Punta Hidalgo y Valle Guerra.
- Cofradía de pescadores de San Andrés – Tenerife.
- Cofradía de pescadores de Santa Cruz de la Palma.
- Cofradía de pescadores de Tajao.
- Cofradía de pescadores de Tzacorte.
- Cofradía de pescadores de Valle Gran Rey – Gomera.

#### **Las Palmas:**

- Cofradía de pescadores de Agaete.
- Cofradía de pescadores de Arguineguin.
- Cofradía de pescadores de Arrecife – San Ginés.
- Cofradía de pescadores de Corralejo.
- Cofradía de pescadores de Gran Tajaral.
- Cofradía de pescadores de Isla Graciosa.
- Cofradía de pescadores de Mogan.
- Cofradía de pescadores de Morro Jable.
- Cofradía de pescadores de Playa Blanca.
- Cofradía de pescadores de Puerto de la Luz – Las Palmas.
- Cofradía de pescadores de San Nicolás.

#### **12º.- Islas Baleares.**

- Cofradía de pescadores de Andraitx.
- Cofradía de pescadores de Cala Ratjada.
- Cofradía de pescadores de Ciudadela.
- Cofradía de pescadores de Colonia San Jorge.
- Cofradía de pescadores de Formentera.
- Cofradía de pescadores de Fornells.
- Cofradía de pescadores de Ibiza.
- Cofradía de pescadores de Mahón.
- Cofradía de pescadores de Palma de Mallorca.
- Cofradía de pescadores de Pollensa.
- Cofradía de pescadores de Porto Colom.
- Cofradía de pescadores de Porto Cristo.
- Cofradía de pescadores de San Antonio Abad.
- Cofradía de pescadores de Sant Jordi.
- Cofradía de pescadores de Santanyi.
- Cofradía de pescadores de Soller.

## Organizaciones de Productores

Es la figura más novedosa dentro del sector de la pesca. Las Organizaciones de Productores son asociaciones voluntarias de productores que tienen como objeto principal organizar a estos para hacer frente a los diversos avatares del mercado, principalmente para hacer frente a las fluctuaciones del mismo a través de la adaptación de la producción a la demanda. Se trata de una figura reconocida, legalizada e impulsada por la Unión Europea y constituye una forma de organización más moderna y efectiva para los productores.

En España la creación de Organizaciones de Productores ha planteado numerosos problemas, fundamentalmente por dos causas:

- El carácter vertical de las Cofradías de Pescadores, que agrupan tanto a empresarios como a trabajadores.
- La competencia administrativa sobre las OO.PP. entre la Administración Central del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas.

La Ley de Pesca Marítima del Estado regula las Organizaciones de Productores en el Capítulo II, sobre los agentes del sector, en sus artículos 52 y siguientes.

Las Organizaciones de Productores existentes en el sector de la pesca son las siguientes:

### **1º.- Galicia.**

#### **A Coruña:**

- Organización de Productores Pesca de Galicia.

#### **Pontevedra:**

- Organización de Productores Pesca Fresca del Puerto de Vigo.
- Organización de Productores Asociación de Arrastreros Congeladores.
- Organización de Productores de Buques Congeladores de Merlúcidos, Cefalópodos y especies varias.
- Organización de Productores de Aspe.
- Organización de Productores de la Flota de Palangre y Cero "a la parte" de la Provincia de Pontevedra.
- Organización de Productores de la Pesca Artesanal de la Provincia de Pontevedra.
- Organización de Productores de Palangreros Guardeses.
- Organización de Productores de Pesca Fresca del Puerto y Ría de Marín.

#### **Lugo:**

- Organización de Productores Pesqueros de Lugo.
- Organización de Productores de la Provincia de Lugo.

### **2º.- Asturias.**

- Organización de Productores de Pesca de Asturias.

### **3º.- Cantabria.**

- Organización de Productores de Pesca de Altura de Cantabria.
- Organización de Productores de Bajura de Cantabria.

### **4º.- País Vasco.**

#### **Vizcaya:**

- Organización de Productores de Ondarroa.

- Organización de Productores de Pesca de Bajura de Vizcaya.

- Organización de Productores de Túnidos Congelados.

#### **Guipúzcoa:**

- Organización de Productores de Pesca de Bajura de Guipúzcoa.

### **5º.- Andalucía.**

#### **Almería:**

- Organización de Productores de Arrastre, Cerco y Palangre de Almería.

#### **Málaga y Granada:**

- Organización de Productores de Pesca de las Provincias de Málaga y Granada.

#### **Cádiz:**

- Organización de Productores de Pesca Fresca del Puerto de Barbate.
- Organización de Productores Pesqueros Artesanal de Cádiz.

#### **Huelva:**

- Organización de Productores de Pesca de la Provincia de Huelva.

### **6º.- Madrid.**

- Organización de Productores Asociados de Grandes Atuneros Congeladores.
- Organización de Productores de Túnidos Congelados.

### **7º.- Islas Canarias.**

#### **Las Palmas:**

- Organización de Productores ANACEF.
- Organización de Productores de La Pesca Artesanal de Gran Canaria.
- Organización de Productores de Túnidos y Pesca Fresca de la Provincia de Las Palmas.

## Las asociaciones empresariales

La representación empresarial sectorial se encuentra muy atomizada. Prácticamente cada puerto cuenta con una o varias organizaciones empresariales que representan los intereses de los armadores del mismo en función de sus diferentes actividades. El problema principal es que estas organizaciones de ámbito local, provincial, autonómico o estatal no se encuentran integradas en una organización o confederación que sea capaz de presentar una postura común del sector ante los problemas generales del

mismo. La falta de una respuesta unitaria a algunas cuestiones, la presentación de alternativas radicalmente distintas a las mismas en función de intereses locales, conllevan que a quienes participan en el sector no se les tenga en cuenta como portadores de opiniones con peso suficiente para determinar las políticas globales que afectan al mismo. En algunas ocasiones, y ante problemas muy puntuales, el sector se ha unido obteniendo resultados muy positivos (ejemplo claro pueden ser las movilizaciones en relación con las subidas del precio del combustible), pero esos movimientos unitarios han finalizado tan pronto el problema ha sido resuelto.

La falta de unos criterios unitarios desde las organizaciones empresariales ha influido también de forma determinante en la escasa evolución que han tenido las relaciones laborales en el mismo. Existe una falta de tradición negociadora en el ámbito de las relaciones laborales y del sector en general, que se ha suplido mediante la imposición normativa por parte de las autoridades correspondientes y por el mantenimiento en el tiempo de los sistemas tradicionales.

Las asociaciones empresariales también han visto perjudicado su desarrollo por el papel desempeñado por la Cofradías que han asumido de forma tradicional competencias que no les corresponden, al agrupar en su seno tanto trabajadores como armadores.

Asociaciones empresariales en el sector de la pesca:

### **1º.- Galicia.**

#### **La Coruña:**

- Asociación de Armadores de Gales y Costa Oeste.
- Operaciones Pesqueras de A Coruña.
- Armadores Coruñeses Asociados.
- Asociación de Armadores de Buques de pesca de La Coruña.
- Asociación de armadores de pesca y Palangre de Ribeira y Aguiño.
- Asociación Local de Buques Arrastreros de Ribeira.

#### **Pontevedra:**

- Cooperativa de Armadores de Pesca del Puerto de Vigo.
- Asociación de sociedades pesqueras.
- Asociación Nacional de Armadores de Buques Palangreros.
- Asociación Nacional de Arrastreros Congeladores.
- Asociación Provincial de Armadores de Buques de Pesca Gran Sol de Pontevedra.
- Asociación de empresas comunitarias en sociedades mixtas de pesca.
- Asociación Nacional de Armadores de Buques Congeladores de Pesquerías varias.
- Asociación Nacional de Armadores de Buques Congeladores de Pesca de Merluza.
- Asociación de Armadores de Marín.

#### **Lugo:**

- Asociación de Armadores de Burela.
- Asociación de Armadores de Artes fijas del Cantábrico Norte.
- Asociación Puerto de Celeiro.

### **2º.- Cantabria.**

- Asociación de Armadores de Buques de Pesca de Altura.

### **3º.- País Vasco.**

#### **Vizcaya:**

- Asociación de Armadores de Bermeo.
- Asociación Nacional de Buques Atuneros Congeladores.

#### **Guipúzcoa:**

- Asociación de Medianos y Pequeños Pesqueros al Fresco del Norte y Noroeste de España.
- Asociación de Armadores de Buques de Pesca de Pasajes.

### **4º.- Cataluña.**

#### **Barcelona:**

- Asociación de Empresarios Marítimos y Pesqueros.
- Unión Nacional de Cooperativas del Mar.

#### **Tarragona:**

- Asociación de Armadores de L'Ametlla de Mar.
- Asociación de Armadores de Pesca y Arrastre de Tarragona.
- Asociación de Armadores de Pesca Tradicional de La Rápita
- Asociación de Armadores de Arrastre de Alfacs.

### **5º.- Valencia.**

- Asociación de Armadores de Pesca de Arrastre de Denia.
- Asociación de Armadores de Santa Pola.

**6º.- Andalucía.****Almería:**

- Organización de Armadores Asociados Mar de Alborán.
- Unión Profesional de Armadores y Productores de la Pesca de Almería.
- Asociación Provincial de Empresarios de Pesca.
- Pescadores Carboneras, sociedad cooperativa andaluza.

**Málaga:**

- Asociación de Armadores y Productores del Area Extractiva Andaluza Mediterránea.

**Cádiz:**

- Asociación Profesional de Empresas Armadoras de Buques de Pesca de Cádiz.
- Asociación de Armadores Productores de Algeciras.
- Federación Andaluza de Asociaciones Pesqueras.
- Asociación de Armadores de Buques de Pesca de Barbate.
- Asociación de Productores de Pesca Artesanal Fresca Mar de Santi Petri.
- Asociación de Armadores de Sanlúcar de Barrameda.

**Huelva:**

- Asociación Armadores de Buques Congeladores.
- Asociación de Armadores de Buques de Pesca Fresca.
- Asociación Nacional de Armadores de Buques Congeladores de Marisco.
- Asociación de Armadores de Pesca.
- Asociación de Armadores de Pesca, sociedad cooperativa andaluza.
- Asociación de Armadores.
- Asociación de Empresas Productoras de Pesca.

**7º.- Madrid.**

- Federación Española de Armadores de Buques de Pesca.
- Asociación de Empresas de Pesca de Bacalao, Especies Afines y Asociados.
- Confederación Española de Asociaciones Pesqueras.
- Asociación Nacional de Armadores de Sociedades Conjuntas Internacionales.

**8º.- Canarias.**

- Asociación Tunera Canaria.
- Asociación de Barcos Pesqueros.
- Asociación de Armadores de Buques Atuneros
- Asociación Canaria de Armadores de Buques Artesanales Pesqueros.
- Asociación Nacional de Armadores de buques congeladores de Cefalópodos.

## Las organizaciones sindicales

El sector de la pesca no ha contado con el mismo desarrollo sindical que otros sectores productivos, hecho que puede deberse, en parte, a la ausencia de grandes empresas o de modelos claros de gestión de desarrollo empresarial y en parte, al carácter familiar sobre el que se fundamentan numerosas empresas. No obstante, el sector cuenta con una representación sindical claramente definida que participa en todos los foros nacionales, comunitarios e internacionales donde se tratan los problemas del mismo.

El déficit existente en materia de negociación colectiva al que aludíamos al referirnos a los empresarios tiene una mayor trascendencia al hablar de las representaciones de los trabajadores ya que éstas carecen de una herramienta fundamental para, a través de la autorregulación sectorial, propiciar la evolución de las relaciones laborales en el sector. La falta de acuerdos en las mesas negociadoras se ve suplido en la práctica por la imposición de normas desde la Administración, por lo que el trabajo de las organizaciones sindicales se traslada de las mesas negociadoras empresariales a foros de debate con la Administración competente.

Los agentes del sector suponen una fuente de empleo relacionada con el mismo, ya que requieren de personal experto en materia de pesca para desempeñar diversas funciones, amén de personal administrativo y de apoyo. Existe por lo tanto otro tipo de trabajadores dependientes de la actividad de la pesca, trabajadores que requieren de una formación y de unos conocimientos específicos, y que pueden contribuir de una forma determinante a un mejor desarrollo del sector y a su modernización desde sus diversas responsabilidades. En algunos casos se trata de trabajadores, o representantes, que por la responsabilidad que ostentan participan de forma directa en aquellos foros donde se toman las decisiones que afectan de una forma más determinante a la realidad del sector y futuro del sector. En consecuencia este colectivo debe ser tenido muy en cuenta dentro de cualquier intervención estratégica sobre el sector y debe fomentarse su formación, así como incentivarse los canales de diálogo entre ellos.

## Datos generales sobre flota y trabajadores

### Trabajadores

La flota pesquera española da ocupación a más 50.000 trabajadores, localizados principalmente en las provincias situadas a largo de todos los Kilómetros de costa que bordean el país.

Las zonas de tradición pesquera suelen carecer de una infraestructura industrial que permita la incorporación de la mano de obra local, por ello, la mar se convierte en la salida laboral natural para la mayoría de los trabajadores, que suelen contar con antecedentes familiares dentro del sector.

No obstante, es un hecho evidente que, pese a la falta de oportunidades laborales y pese a las fuertes tradiciones locales, los trabajadores residentes en estas zonas son cada vez más reacios a incorporarse al sector de la pesca extractiva. Este dato debe tenerse muy en cuenta a la hora de planificar cualquier tipo de actuación sobre el sector ya que a los problemas generales a los que deben hacer frente los colectivos más desfavorecidos en materia de empleo (jóvenes, mayores de 45 años, discapacitados), deben aunarse las reticencias que expresan todos los colectivos de forma general a incorporarse al sector. Es importante valorar las consecuencias que la suma de estos factores pueden tener sobre las localidades dependientes de la pesca. Por ejemplo, podemos observar como la falta de interés por trabajar en la pesca, sumada a la falta de oportunidades de empleo en otros sectores locales, derivan en un abandono por parte de la población en edad de trabajar de sus lugares tradicionales de residencia, hacia otras localidades donde puedan encontrar otras alternativas. Esta situación tiene un efecto multiplicador, porque la reducción de empleos en la actividad extractiva va acompañada de una reducción proporcional de empleos en las actividades dependientes o relacionadas con la misma. Ello conlleva un paso atrás en el desarrollo de las zonas dependientes de la pesca, que frenan su desarrollo económico y derivan su principal fuente de ingresos hacia el turismo que, al ser en la mayoría de los casos una actividad estacional, no es suficiente para mantener el tejido económico de la zona.

Es importante tener en cuenta el informe presentado por la Unión Europea sobre las consecuencias de la política pesquera entre los años 1.993 y 2.000, que manifiesta que en España se han perdido más de 24.000 empleos en el sector de la pesca durante ese período, siendo las regiones del norte y de la costa atlántica las más afectadas. Pues bien, no existen estadísticas ni datos sobre el destino de los trabajadores del sector que han perdido sus empleos y sus posibilidades de reubicación, aunque si se conoce el aumento del desempleo en esas zonas y los movimientos migratorios que se han producido desde las mismas hacia otras zonas del Estado.



## Distribución geográfica de empresas y trabajadores: importancia del sector en determinadas zonas geográficas

La pesca y la acuicultura marina están unidas a zonas geográficas muy concretas, donde la pesca suele ser la actividad principal entorno a la que gira la economía local. En España las zonas principales de dependencia de la actividad pesquera están calificadas como zonas "objetivo 1", como es el caso de Asturias, Galicia, Andalucía o Canarias. Los principales centros de desembarque de capturas en España son Galicia, Huelva, Cádiz y las Islas Canarias.

Son zonas con escaso tejido industrial y con reducidas posibilidades de empleo, por lo que la pérdida de la actividad pesquera debe ir acompañada de medidas urgentes de desarrollo y empleo, ya que las zonas no están preparadas para absorber el excedente de mano de obra, ni la economía local para superar las pérdidas de ingresos que de tal hecho se derivaría.

Según la Unión Europea España cuenta con las 11 zonas más dependientes del sector de la pesca de toda la Comunidad.

Hasta el momento la reducción de la dependencia de las capturas de determinadas zonas geográficas se ha visto a menudo contrarrestada por una mayor dependencia de la acuicultura. Así las zonas donde se han desarrollado más espectacularmente las ramas acuícola (salmón, espáridos, almejas, ...) son aquellas con limitadas actividades económicas alternativas.

En España son ejemplos muy concretos los municipios de Carnota y San Fernando, donde la acuicultura se ha convertido en el motor principal de la economía local.

Sin embargo nuestro país no ha alcanzado el grado necesario de desarrollo en el sector de la acuicultura, donde existen grandes alternativas de empleo y desarrollo económico.

Por lo que se refiere a los trabajadores que dependen directamente de la actividad de la pesca extractiva, podemos observar en cifras su número y distribución geográfica, datos que soportan los argumentos ya expuestos.



**Número de trabajadores por Comunidades Autónomas**

COMUNIDAD AUTÓNOMA	Nº TRAB.
ANDALUCÍA	10.094
ASTURIAS	1.573
CANARIAS	3.370
CANTABRIA	1.568
CATALUÑA	3.984
CEUTA	92
COMUNIDAD VALENCIANA	2.931
GALICIA	22.038
ISLAS BALEARES	934
MADRID	269
MELILLA	14
MURCIA	896
PAÍS VASCO	4.536
TOTAL	52.299

**Número de trabajadores por localidades.**

LOCALIDAD	Nº TRAB.
LA CORUÑA	5.471
ALICANTE	971
ALMERÍA	1.559
BARCELONA	1.502
CÁDIZ	3.773
CANTABRIA	1.568
CARTAGENA	896
CASTELLÓN	1.398
CEUTA	92
GIJÓN	1.573
GERONA	1.200
GRANADA	312
GUIPÚZCOA	1.781
HUELVA	3.215
ISLAS BALEARES	934
LAS PALMAS	2.464
LUGO	2.070
MADRID	269
MÁLAGA	1.216
MELILLA	14
SEVILLA	19
STA. CRUZ DE TENERIFE	906
TARRAGONA	1.282
VALENCIA	562
VIGO	9.520
VILLAGARCÍA	4.977
VIZCAYA	2.755
TOTAL	52.299

## Descripción de los perfiles de empresas y trabajadores

### *Trabajadores.*

Las características de la profesión, el medio en que se desarrolla y las condiciones de trabajo imperantes, son condicionantes que determinan una serie de características propias y comunes de todos los trabajadores del mar. A modo de acercamiento a esas características podemos enumerar algunas de ellas agrupándolas en grandes bloques:

#### **1. Familiares.**

Los largos períodos de alejamiento de los trabajadores del hogar y de la familia constituyen una de las características principales del sector de la pesca y un grave problema a la hora de compaginar la vida laboral y familiar. Conjuguar ambas requiere esfuerzos que muchas veces necesitan de apoyos externos que es necesario articular.

Es necesario crear instrumentos que refuercen la actitud de los trabajadores ante esta situación y que permitan conciliar la vida familiar con el trabajo en la medida de lo posible.

Esta peculiaridad del sector constituye también uno de los principales obstáculos para la incorporación de la mujer al mismo.

#### **2. Psicosociales.**

La vida a bordo de los buques conlleva una serie de riesgos psicosociales que determina graves perjuicios en el bienestar mental de los trabajadores, donde son frecuentes los cuadros de estrés, fatiga mental, desarraigo emocional, y trastornos del comportamiento (alcohol, drogas, tabaco). En este campo los trabajadores de la pesca extractiva padecen mayores riesgos que cualesquiera otros trabajadores de otros sectores productivos, lo que debe exigir una mayor atención de los mismos.

Estos riesgos deben ser identificados y combatidos mediante políticas preventivas que deben desarrollarse a partir del estudio del medio y de la formación básica de los trabajadores.

#### **3. Formativas.**

Tanto el sector de la pesca como el de la acuicultura carecen de estructura y tradición formativa.

El acceso a la profesión sin una base formativa y el aprendizaje de la profesión a través de la práctica impiden o dificultan las posibilidades de desarrollo y promoción de los trabajadores, así como dificultan sus posibilidades de reubicación en otros sectores en caso de necesidad.

En el caso de la pesca las características de la actividad (largas temporadas fuera del domicilio, tiempos de trabajo, dependencia del salario de las capturas obtenidas, ...), han constituido un obstáculo añadido en los esfuerzos realizados para acercar la formación a los trabajadores. Sin embargo, en los últimos años, a través del acercamiento de la formación a los puertos mediante unidades y aulas móviles, se ha conseguido avanzar al menos en cuanto a la formación obligatoria. No obstante deben incrementarse los esfuerzos puesto que el 35% de los trabajadores del sector no cuentan aún con la formación obligatoria en materia de seguridad para poder desempeñar la profesión, lo que supone que se encuentren en una situación irregular a bordo de los buques.

En el libro sobre *"Nuevo modelo formativo y de titulaciones en el sector de la acuicultura y la pesca"*, expertos internacionales concluyeron sobre este tema:

*"Entre las obligaciones que se imponen los representantes del sector está la de diseñar y desarrollar proyectos formativos adecuados a las necesidades del mismo, y es en este punto del debate donde todos los que han participado han querido reflejar las características básicas mínimas de los cursos que puedan diseñarse. Así, como requisitos básicos se apuntan los siguientes:*

*1º.- Los contenidos de los cursos deberán adaptarse a las características de los trabajadores, deberán tener un sentido eminentemente práctico y asequible para quienes los reciban.*

*2º.- Los cursos deben impartirse en zonas que hagan posible la participación de los interesados en los mismos. Ello significa que deben llevarse los cursos a los puertos, y no pretender que los*

trabajadores abandonen éstos para desplazarse a otras zonas a recibir las enseñanzas. Tal conclusión obedece a las características propias de la actividad en el sector, donde el sistema de remuneración va unido al número de capturas obtenidas, siendo denominado "sistema a la parte". Esto supone que si el trabajador no participa en las labores extractivas no obtiene ninguna compensación, lo que le hace reacio a abandonar las labores de pesca para acudir a los cursos de formación.

3º.- Además de acercar los cursos a los puertos, la experiencia y el criterio de los expertos, con base en lo expuesto en el punto anterior, indican que los horarios de los cursos deberán adaptarse a los tiempos libres de los trabajadores, ocupando finalmente los fines de semana o los tiempos de paro biológico.

4º.- Cuando se trate de cursos de larga duración, que requieran una plena dedicación de los trabajadores, como puede ser en el caso de aquellos destinados a su salida del sector hacia otras actividades, deberán articularse medidas de apoyo económico a los participantes a fin de conseguir que puedan destinar el tiempo necesario a los mismos. Y ello, por las mismas circunstancias antes expuestas y por ser el perfil genérico de los trabajadores a quienes van destinadas tales enseñanzas, el de padres de familia con amplias responsabilidades, de quienes depende el sustento de los suyos".

#### 4. Edad.

Los siguientes datos nos muestran la distribución geográfica y por edad de los trabajadores de la pesca extractiva.

Como conclusiones más significativas de los datos mostrados, podemos destacar las siguientes:

Pirámide de edad de los trabajadores por Comunidades Autónomas											
COMUNIDAD	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-59	50-54	55-59	60-64	+65
ANDALUCIA	176	732	1.081	1.493	1.559	1.528	1.365	1.405	575	141	39
ASTURIAS	23	120	146	241	282	268	207	190	72	19	5
CANARIAS	26	145	293	408	481	536	484	471	311	173	42
CANTABRIA	50	191	166	222	232	247	219	179	51	9	2
CATALUÑA	82	350	459	637	551	494	436	472	396	93	14
CEUTA	1	2	6	11	17	16	15	18	5	1	0
COMUNIDAD VALENCIANA	56	236	333	444	446	374	330	348	272	75	17
GALICIA	350	1.553	2.228	3.001	3.285	3.450	3.093	3.110	1.357	485	65
ISLAS BALEARES	9	36	82	110	118	96	106	153	148	69	7
MADRID	1	10	22	24	50	49	56	40	15	2	0
MELILLA	0	0	0	3	2	3	2	2	0	2	0
MURCIA	24	94	121	128	107	102	89	93	83	33	22
PAÍS VASCO	63	231	428	571	683	737	764	776	230	47	6
TOTAL	861	3.700	5.426	7.293	7.813	7.900	7.166	7.257	3.515	1.149	219

**Pirámide edad de los trabajadores por localidades:**

LOCALIDAD	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	+65
LA CORUÑA	110	461	541	669	789	770	803	877	327	110	14
ALICANTE	20	93	119	142	142	113	101	115	94	27	5
ALMERIA	36	153	173	268	226	192	188	219	87	13	4
BALEARES	9	36	82	110	118	96	106	153	148	69	7
BARCELONA	25	121	170	238	197	202	167	179	151	43	9
CÁDIZ	53	244	393	519	633	601	534	531	196	49	20
CANTABRIA	50	191	166	222	232	247	219	179	51	9	2
CARTAGENA	24	94	121	128	107	102	89	93	83	33	22
CASTELLÓN	25	98	145	202	216	189	176	188	129	25	5
CEUTA	1	2	6	11	17	16	15	18	5	1	0
GIJÓN	23	120	146	241	282	268	207	190	72	19	5
GERONA	31	101	122	204	195	138	124	159	104	21	1
GRANADA	9	30	29	51	41	45	44	35	24	3	1
GUIPÚZCOA	40	120	197	249	271	249	265	281	85	23	1
HUELVA	48	210	316	447	476	551	459	480	171	45	12
LAS PALMAS	19	101	204	311	368	419	370	360	208	82	22
LUGO	28	137	221	293	398	364	306	231	81	8	3
MADRID	1	10	22	24	50	49	56	40	15	2	0
MÁLAGA	30	95	169	205	178	137	134	139	97	30	2
MELILLA	0	0	0	3	2	3	2	2	0	2	0
SEVILLA	0	0	1	3	5	2	6	1	0	1	0
TARRAGONA	26	128	167	195	159	154	145	134	141	29	4
TENERIFE	7	44	89	97	113	117	114	111	103	91	20
V. G. AROSA	100	458	662	732	653	614	568	568	416	208	24
VALENCIA	11	45	69	100	88	72	53	45	49	23	7
VIGO	112	497	865	1.307	1.445	1.702	1.442	1.434	533	159	24
VIZCAYA	23	111	231	322	412	488	495	495	145	24	5

- Los trabajadores menores de 25 años representa, tan sólo, el 8,7% del total de los trabajadores del sector.
- Los trabajadores con edades comprendidas entre los 35 y los 45 años, representan el 30% del total de los trabajadores del sector.
- Los mayores de 45 años equivalen al 36,9% de los trabajadores del sector.

Existe por lo tanto un elevado envejecimiento del colectivo, siendo ésta una constante en todas las Comunidades Autónomas. Por lo tanto, el envejecimiento de la población, y el consiguiente desinterés de la juventud por el sector, no es un problema local, sino que constituye una realidad de alcance nacional, que debe ser tenida en cuenta.

## Resumen Final Trabajadores

El perfil del trabajador de la pesca en la actualidad, le describe como un hombre de entre 35 y 45 años, con cargas familiares, que se incorporó a edad temprana al sector y carece, en general, de una base formativa suficiente. Se trata de profesionales cualificados en sus puestos, que se han formado a través de la experiencia y del día a día en los buques. La gran mayoría de los trabajadores cuenta con antecedentes familiares en el sector y, por regla general, la gran mayoría sigue teniendo parientes en activo en el desempeño de la profesión.

Son excepcionales en el sector los programas de formación continua, por lo que es difícil encontrar trabajadores que cuenten con formación en adaptación a nuevas tecnologías o que hayan participado en acciones formativas para adecuar sus conocimientos a las nuevas circunstancias de los centros de producción. Las características del sector, y los tiempos de trabajo que se imponen en el mismo, son un grave obstáculo que impide la participación de los trabajadores en programas formativos adecuados. En consecuencia, la única formación complementaria que adquieren estos trabajadores es la que le viene impuesta por la exigencia de determinados cursos como requisito indispensable para el desarrollo de su profesión.

Ejemplo ilustrativo de lo expuesto fueron los resultados obtenidos en una investigación sobre el sector realizada por el Ministerio de Trabajo en el año 1992, y vigente en sus resultados a todos los efectos que, en cuanto al nivel formativo de las tripulaciones, concluía lo siguiente:

*"Un elevado porcentaje de marinos profesionales del sector náutico – pesquero (68%) sólo dispone de conocimientos relativos a la profesión, a lo sumo a nivel de estudios primarios, mientras un amplio sector (31%) posee una formación a nivel de formación profesional y bachillerato, y sólo un pequeñísimo grupo (1%) ha cursado estudios náuticos de nivel medio."*

Los períodos de permanencia fuera del domicilio, la convivencia a bordo con los compañeros en condiciones insuficientes, la dureza de las condiciones de trabajo y de su marco natural, así como los sistemas retributivos dependientes de las capturas realizadas, determinan también los comportamientos de estos trabajadores en el centro de trabajo. Se les identifica, en consecuencia, como un colectivo laboral de alto riesgo, acostumbrado a primar la producción sobre la seguridad y tendente a adquirir vicios de comportamiento en el desempeño de sus funciones profesionales, acentuados por la identificación del buque como centro de trabajo y lugar de residencia durante largos períodos.

Los pescadores son gente pragmática, que muchas veces posponen su propia seguridad ante la obtención de unos mayores ingresos. Este problema deriva principalmente del sistema retributivo imperante en el sector, el "sistema a la parte", donde trabajadores y armador se reparten los gastos y los beneficios mediante un reparto pactado del valor de las capturas obtenidas. Ello conlleva que muchos trabajadores perciban ingresos que consideran insuficientes, por lo que la compra de equipos o materiales de supervivencia puede parecerle superflua o muy cara. Para este colectivo, incluyendo trabajadores y armadores, suele parecer una inversión más atractiva la modernización de las artes de pesca a fin de incrementar el número de capturas, que no la incorporación a los buques de nuevos sistemas de seguridad.

El carácter predominante que se da a la producción propicia también que los trabajadores acepten sistemas de trabajo donde predominan las largas jornadas. Los tiempos de trabajo se rigen más por la posibilidad de capturas e incremento de la producción que por las exigencias legales.

Evidentemente, los trabajadores están acostumbrados al trabajo en grupo, dentro de una organigrama de funciones y responsabilidades muy jerarquizado donde cada cual tiene sus funciones muy definidas:

- Técnicos. Acostumbrados a mandar, dirigir y tomar decisiones ante situaciones imprevistas.
- Maestranza. Acostumbrados a dirigir y coordinar los trabajos correspondientes a los subalternos, responsabilizándose de su ejecución ante los técnicos.
- Subalternos. Reciben y ejecutan las órdenes de forma coordinada.

No obstante los trabajadores cuentan con un alto grado de responsabilidad en la ejecución de sus funciones, las cuales requieren para su desempeño de un importante grado de improvisación que viene

determinado por las características propias de la actividad y del medio en que se desarrolla. Debe tenerse en cuenta, además, que las características de la profesión obligan a los trabajadores a demostrarse autosuficientes en múltiples ocasiones. Es evidente que trabajan en un medio hostil y aislados de centros de auxilio o ayuda durante la prestación del trabajo. Por ello, ante cualquier percance de tipo sanitario (accidentes), imprevisto laboral (pérdida de útiles o herramientas), la primera, y a veces la única, respuesta debe venir de los tripulantes del buque. Ello forma profesionales acostumbrados a improvisar soluciones ante problemas que pueden alcanzar un alto grado de peligrosidad.

Los pescadores son trabajadores habituados a trabajar con herramientas manuales, mecánicas o eléctricas, pero no tienen práctica en el uso de herramientas informáticas. Ello se debe a que las mismas no son necesarias para el desempeño de sus obligaciones en la mayoría de los casos, a que los trabajadores no tienen un base formativa previa a su incorporación a la profesión y a que no han tenido una formación complementaria posterior. La gran mayoría de los trabajadores cuenta con ordenadores en su casa como consecuencia de la convivencia con menores que están estudiando, pero son pocos los que los utilizan de forma habitual y los que tienen los conocimientos necesarios para ello. La gran mayoría conoce la existencia de "internet" y comprende su importancia en la sociedad actual, pero no cuentan con conocimientos para su uso, ni tienen conciencia de las utilidades prácticas que podría representar para ellos.

La dureza del trabajo y las perspectivas de futuro, así como la degradación de las condiciones laborales, hace que los trabajadores estén abiertos al cambio de actividad profesional, así como a formarse para conseguir tal cambio. En este esfuerzo valoran y aceptan la posibilidad de tener que desplazarse para acceder a otro empleo. Sin embargo, son escépticos ante la posibilidad de encontrar empleo en otros sectores. En este sentido, es evidente la diferencia de opinión en función de los distintos departamentos de trabajo del buque. Los trabajadores de los departamentos de fonda y de máquinas son más optimistas ante la posibilidad de encontrar trabajo en tierra y de poder utilizar los conocimientos adquiridos a bordo, mientras que los trabajadores del departamento de cubierta consideran que tendrán mayores dificultades para encontrar empleo.

Además, el trabajador es reacio a su participación en estructuras organizadas de representación. Se trata de uno de los sectores de producción con menor índice de sindicación, lo que ha influido considerablemente en el bajo nivel de evolución de las condiciones sociolaborales en el sector, la ausencia de una negociación colectiva fluida y el retraso en relación a otros sectores. La falta de espíritu asociativo entre los trabajadores, se refleja también en la falta de una estructura empresarial organizada que lidere la participación del sector en todos aquellos foros donde se debaten los temas de interés del mismo. Los sistemas de trabajo y la concepción de los mismos están muy arraigados en la tradición y en la costumbre de las diferentes localidades, teniendo un alto grado de dificultad la introducción de cualquier propuesta o alternativa que suponga un cambio sustancial.

Las características del trabajo en la mar, sus peculiaridades, determinan la elevada media de edad de los trabajadores, dado que no se produce incorporación de jóvenes al sector, ya que éstos no encuentran atractivo el estilo de vida que conlleva y no se encuentran incentivados económicamente, puesto que los trabajos en tierra se encuentran actualmente a un nivel retributivo igual o superior al de los trabajos en la mar. Ello conllevará, en un futuro cercano, la modificación del colectivo, al que se incorporarán trabajadores de países económicamente menos desarrollados, que verán la pesca como un sector de fácil acceso con oportunidad de empleo y de aprendizaje a través del trabajo y la experiencia diaria.

## Empresas: tipología y dimensión

La tipología y dimensión de las empresas está íntimamente relacionada con la flota que poseen y la actividad a la que está destinada la misma. Desde esa perspectiva, puede clasificarse la flota pesquera en cuatro grandes bloques: Gran Altura, Altura, Litoral y Bajura. Ello no significa que la frontera entre estos bloques esté claramente definida, pues es habitual encontrarse con situaciones híbridas de difícil ubicación.

Las flotas de Gran Altura y de Altura, suelen a su vez denominarse flota industrial, dado que sus esquemas de producción, gestión y explotación tienen un carácter más profesional y evolucionado. Esta es una flota formada por buques que suelen faenar lejos de sus puertos base y con prolongadas estancias fuera de puerto, que van desde los 10 a los 23 días en la flota de altura, hasta los más de 3 meses en las flotas de Gran Altura. Los buques que componen estas flotas oscilan entre las 100 y las 250 TRB y son unidades más evolucionadas tecnológicamente.

Dentro de este grupo estarían ubicados el 20% buques de la flota española.

Por el contrario la flota de Bajura y Litoral, suele denominarse también flota preindustrial, dado el carácter generalmente familiar de las explotaciones y la escasa profesionalización que existe en lo que a su gestión y explotación se refiere. Estas flotas la conforman buques de entre 20 y 100 TRB que faenan cerca de sus puertos y durante breves períodos que pueden oscilar de 1 a 9 días. Dentro de este bloque se encuentra la mayoría de la flota pesquera española, que representa aproximadamente el 80% del total de la flota pesquera nacional.

El Sector Pesquero en España durante los años 50 era netamente artesanal y costero, con excepción de la flota que tradicionalmente ha faenado en "Gran Sol" y de la flota bacaladera. Durante los años 60 y, sobre todo, durante la década de los 70 el sector evolucionó incorporando nuevas tecnologías (sobre todo el frío) a los buques, lo que propició un cambio en la estructuración del mismo en cuanto a incorporación de buques mayores y apertura de mercados, sin perjuicio de que se haya seguido manteniendo una importante flota de tipo preindustrial hasta nuestros días.

Pero, estos cuatro grandes bloques, pueden dividirse a su vez, si nos centramos en datos más concretos de la actividad pesquera, en nuevas clasificaciones, de las cuales las más importantes podrían ser las que se sustentan sobre los siguientes criterios:

### **A) Según el arte utilizado:**

- Cerco
- Arrastre
- Palangre
- Enmalles
- Nasas
- Marisqueo en barco
- Línea
- Desde tierra (rapeta, espejo, saranda, mediomundo, caña, facho, rascos).

### **B) Según aguas donde pescan:**

- Aguas interiores
- Aguas jurisdiccionales
- Aguas continentales ZEE
- Aguas alta mar

### **C) Según el número de días de pesca:**

- Día: regresan todos los días a puerto.
- Marea: realizan mareas que oscilan entre 5 y 20 días con regreso a su puerto base.
- Campaña: realizan campañas de varias mareas hasta regresar al puerto base.

**D) Según la forma del procesado:**

Fresco  
 Congelado  
 Salazón  
 Salmuera  
 Ahumado

**E) Según la profundidad de la captura:**

De fondo  
 Pelágica  
 Superficie

Y, a su vez, dentro de estos subconjuntos son numerosas las diferencias en cuanto a condiciones de habitabilidad de los buques, forma del desarrollo del trabajo a bordo, tripulaciones utilizadas, jornadas, etc...

Existe un dato fundamental y una característica común a toda nuestra flota, como es el alto grado de envejecimiento de la misma, ya que, en general, no ha evolucionado al ritmo que los tiempos imponían. La flota española se define por la elevada edad de sus buques y por la escasez de nuevas construcciones, habiendo sido la constante predominante la transformación, readaptación y reparación de las unidades existentes, antes que la construcción de nuevos buques más aptos para las nuevas técnicas y condiciones de explotación. De los más de 16.000 buques que faenan en caladeros nacionales, más del 55% tienen una edad superior a los 20 años.

Partiendo de estos datos podemos indicar que la mayor parte de la flota nacional está constituida por pequeñas empresas con un escaso grado de estructuración. Se trata de explotaciones tradicionales, con un componente familiar elevado, donde el empresario en muchos casos es tripulante del buque junto a otros miembros de la familia. Entre los armadores de este segmento de flota no existe ni formación, ni cultura empresarial, por ello viven muy arraigados en las costumbres y en la tradición y son poco dinámicos ante la necesidad de cambio. Las empresas no cuentan con una estructura organizada en tierra, por lo que la gestión de la misma en muchas parcelas (administrativa, nóminas, contratación, ...) queda en manos de profesionales externos o de asociaciones de ámbito local. Estas empresas carecen de capacidad económica para invertir en la modernización de los centros de trabajo y de los medios de producción, por lo que padecen un elevado grado de envejecimiento en los centros de trabajo y un escaso grado de introducción en los mismos de las nuevas tecnologías. En aquellos casos donde se produce inversión ésta viene amparada en fondos o ayudas públicas, normalmente comunitarios, que funcionan como motor impulsor de las mismas. Las empresas tampoco invierten en programas de formación para los trabajadores, ni tan siquiera cuando se trata de cursos que son necesarios para el desempeño de la profesión. La formación que se realiza en el sector siempre gira en torno a cursos de carácter obligatorio y se financia a través de iniciativas públicas.

Podemos decir, en consecuencia, que se trata de un sector altamente dependiente de las ayudas y fondos públicos.

El sector de flota denominado "*industrial*", se encuentra compuesto en su mayoría por medianas empresas que cuentan con una mejor organización. Ello no significa que cuenten con una estructura administrativa comparable a las empresas del mismo tamaño de otros sectores de la producción. La gestión administrativa de éstas suele organizarse a través de asociaciones sectoriales (locales, provinciales, autonómicas o estatales), como podrían ser los casos de ANACEF, ANAMAR o la Cooperativa de Vigo. Estas asociaciones se constituyen como instrumentos de defensa de los intereses de los armadores frente a la Administración, como elemento de gestión empresarial y como medio para obtener información sobre las diferentes ayudas públicas y gestionar el acceso a las mismas. Hablamos también aquí de empresas con una elevada dependencia de las ayudas públicas.

Los armadores de estas flotas son empresarialmente más dinámicos en la toma de decisiones que afectan a su explotación. La dependencia de la actividad de acuerdos con terceros países les ha llevado a posicionarse en aquellos foros donde se toman las decisiones sobre los mismos. Además también ha generado una disposición más abierta a los cambios en cuanto a las zonas de faenar y a la introducción de nuevos sistemas de producción.

**Distribución de empresas por localidades:**

LOCALIDAD	Nº DE EMPRESAS
LA CORUÑA	982
ALICANTE	324
ALMERÍA	283
BARCELONA	342
CÁDIZ	555
CARTAGENA	192
CASTELLÓN	258
CEUTA	37
GIJÓN	342
GRANADA	55
GUIPÚZCOA	190
HUELVA	353
ISLAS BALEARES	440
LAS PALMAS	412
LUGO	225
MADRID	106
MÁLAGA	297
MELILLA	9
SANTANDER	226
SEVILLA	25
STA. CRUZ DE TENERIFE	318
TARRAGONA	384
VALENCIA	190
VIGO	950
VILLAGARCÍA	731
VIZCAYA	254
TOTAL	8480

La limitación de la actividad extractiva pesquera a las posibilidades de los recursos y su ubicación, así como los derechos de los Estados ribereños sobre sus recursos obliga a la flota española a buscar posibilidades de pesca en otros países. Ello, en muchos casos, se hace posible a través de tratados bilaterales o internacionales que dependen de negociaciones que en muchos casos son ajenas a quienes conforman el sector, ya que se desarrollan en un ámbito político superior. En otros casos, la solución ha conllevado la necesidad de la creación de sociedades mixtas, siendo éstas una figura empresarial que ha ido cobrando mayor importancia con el tiempo dentro del sector.

Las Sociedades Mixtas tienen su origen y desarrollo especialmente a partir de 1976, cuando se produce la ampliación de la Zona Económica Exclusiva de las 200 millas. Las Sociedades Mixtas se convirtieron en un instrumento para que la flota española mantuviera el acceso a unos caladeros a los que antes accedía de forma totalmente libre. En esencia, se trata de sociedades de derecho privado constituidas por uno o más armadores de la Unión Europea y uno o más socios de un tercer país con el que la Comunidad mantenga relaciones. Cuando se constituye la Sociedad Mixta, los buques explotados por los socios comunitarios pasan a enarbolar el pabellón del país tercero a cuyas aguas se pretende tener acceso, lo que evidentemente conlleva una serie de consecuencias importantes para los trabajadores:

- Los trabajadores comunitarios están sometidos al marco legal del país cuya bandera ostentan los buques.
- Ello conlleva la adscripción al régimen de la Seguridad Social del país de la bandera.
- Los trabajadores son reacios a aceptar las consecuencias anteriormente mencionadas por lo que se produce una desincentivación del empleo comunitario en esas condiciones.

Actualmente, empresas españolas constituyen empresas mixtas en al menos 22 países, tal y como podemos apreciar en el siguiente cuadro:

PAIS	BUQUES
ANGOLA	22
ARGELIA	11
ARGENTINA	64
CAMERÚN	3
CHILE	1
GABÓN	1
GUINEA BISSAU	4
GUINEA CONAKRY	1
ISLAS MALVINAS	6
MADAGASCAR	1
MARRUECOS	12
MAURITANIA	5
MÉJICO	2
MOZAMBIQUE	6
NAMIBIA	8
NIGERIA	2
SENEGAL	3
SIERRA LEONA	1
SUDÁFRICA	1
TOGO	4
URUGUAY	2
VENEZUELA	4
TOTAL	164

Además, en cuanto a las tripulaciones de los buques, hay un total de 1.912 trabajadores españoles que prestan servicio en Sociedades Mixtas. La procedencia de estos trabajadores es muy diversa, como se puede comprobar en el siguiente cuadro:

PROVINCIA	TRIPULANTES
CADIZ	124
GUIPÚZCOA	31
LAS PALMAS	56
MADRID	39
HUELVA	678
VIGO	984
TOTAL	1912

## Descripción de las relaciones laborales imperantes en el sector

La estructura empresarial del sector, formado principalmente por pequeñas y medianas empresas con escaso desarrollo organizativo, condiciona el desarrollo de las relaciones laborales en el mismo.

Además, el perfil de los trabajadores y su lejanía de las estructuras de tierra han condicionado la respuesta organizada de éstos ante la necesidad de evolucionar en las condiciones de trabajo.

Los empresarios del sector cuentan con escasa formación empresarial, y no existen en la actualidad programas de formación destinados de forma específica a los mismos. Ello conlleva un desarrollo organizativo mínimo de las empresas que practican una política de supervivencia diaria y no de planificación a largo plazo. Tal hecho determina la falta de capacidad de respuesta ante los problemas que se plantean al sector y la necesidad de una continua tutela por parte de la Administración.

Esta situación ha determinado que el sector carezca de convenios colectivos que hayan permitido el desarrollo de unas relaciones laborales conforme a la evolución de los tiempos. En cifras puede afirmarse que poco más de un 2% de los trabajadores del sector de la pesca extractiva se encuentra al amparo de un convenio colectivo. Ello se trasluce a una escasa evolución en los sistemas de trabajo y retribución que afectan de forma directa al ejercicio responsable de la actividad.

En este sentido son muy clarificadores los datos sobre la negociación colectiva sectorial proporcionados por la Dirección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, referidos al año 2001.

CONVENIO	Nº TRAB.	PROVINCIA
ANACEF		ESTATAL
ANAMAR		ESTATAL
ARMADORA PARLEROS S.L. (BUQUES ARRASTREROS AL FRESCO)	18	LA CORUÑA
ARRASTRE AL FRESCO FLOTA PESQUERA ARENYS DE MAR	73	BARCELONA
ASOCIACIÓN ARMADORES BUQUES PESCA FRESCA	24	HUELVA
COFRADÍA DE PESCADORES DE RIVEIRA	10	LA CORUÑA
JUAN PÉREZ PÉREZ	10	LA CORUÑA
LUSTRES PEGO, VENTURA Y OTROS C.B.	9	LA CORUÑA
MARINA NALDA S.L.	9	LA CORUÑA
PAREJAS Y BUQUES BACALADREOS	176	GUIPÚZCOA
PEREZ VIDAL, JUAN ANTONIO Y HNO. C.B.	8	LA CORUÑA
PESCAROSA SA (BUQUES ARRASTRE AL FRESCO)	10	LA CORUÑA
PESQUERÍAS LEON MARCO S.A.	51	PONTEVEDRA
PORTILLO Y OTROS S.L.	5	LA CORUÑA
VIDIÑA PESCA S.L. (BUQUES ARRASTRE AL FRESCO)	9	LA CORUÑA

A estos convenios deben añadirse los laudos de obligado cumplimiento dictados por la Autoridad Laboral para los sectores de buques congeladores y buques bacaladeros y que sirven para sustituir en los mismos el texto de las extintas Ordenanzas Laborales.

Ello determina la necesidad de políticas formativas que complementen los conocimientos de trabajadores y empresarios, a la vez que permitan el desarrollo negociado de las relaciones laborales y fomenten la organización colectiva entre los implicados.

Tales actuaciones permitirán a empresas y trabajadores hacer frente a situaciones de crisis como la actual y buscar nuevas alternativas para la actividad.

No debe olvidarse, también, que en la actualidad las políticas pesqueras son fruto de una política común marcada por la Unión Europea, lo que requiere que empresarios y trabajadores necesiten representantes cada más cualificados para representar sus intereses en el marco comunitario. Esta pre-

paración ayudará además al fomento de las organizaciones y estructuras propias del sector a nivel comunitario, donde se interrelacionen los representantes sectoriales de los diversos países de la Unión.

Como características propias y determinantes de las relaciones laborales en el sector de la pesca, podemos destacar las siguientes:

### **1º.- Sistema retributivo "a la parte".**

El sistema retributivo "a la parte" se caracteriza por eludir el concepto de salario fijo o garantizado y remitir la cuantía del salario del trabajador al valor de las capturas que se obtengan. De esta forma, cuando el trabajador sale a faenar no sabe cuanto dinero va a percibir por su trabajo. Es un sistema salarial muy arraigado en la flota pesquera española, sobre todo en lo que se refiere a la bajura.

La estructura de este sistema retributivo es la siguiente:

- **Monte Mayor.** Es el importe total bruto de la pesca capturada.
- **Monte Menor.** Es la parte que corresponde a la dotación del barco una vez restados del Monte Mayor los gastos que con cargo al mismo se abonen y la participación del armador. Si bien las Ordenanzas Laborales establecían qué gastos podían cargarse o no al Monte Mayor, la derogación de éstas en 1995 y la tradición de los distintos puertos pesqueros han ido modificando el sistema, que actualmente varía considerablemente de un puerto a otro.
- **Parte o quiñón.** Es la unidad de retribución que deberá recibir cada uno de los miembros de la dotación y su valor dependerá de la cantidad a la que ascienda el Monte Menor, del número de partes en que se distribuya y del porcentaje de la parte asignado en función de la categoría profesional.

Este sistema retributivo supone una implicación física del trabajador superior a la de un obrero con un salario fijo. El trabajador está interesado en obtener cuantas más capturas mejor porque de estas depende su salario, además sabe que los primeros ingresos de la embarcación irán destinados a cubrir los gastos de explotación de la misma y los beneficios del armador. Ello implica una importante presión sobre el trabajador, que se ve incrementada por los propios mandos del buque, ya que los salarios de éstos también dependen del producto de la pesca. Además, tales esfuerzos, al no ser la pesca una actividad matemática, ni una actividad con resultados garantizados, no aseguran al trabajador un nivel retributivo determinado, ya que éste dependerá de algo tan aleatorio como el número de capturas y el valor de estas en el mercado.

Tal hecho afecta directamente a la seguridad en el trabajo a bordo. Los trabajadores asumen el riesgo en el trabajo como algo inherente al mismo y acaban aceptándolo como una peculiaridad del propio trabajo. Ello implica que los trabajadores del mar estén dispuestos a arriesgarse en el desempeño de sus funciones laborales mucho más de lo que lo haría cualquier trabajador de tierra. Podemos decir que se ha llegado a la conclusión de que a mayores riesgos, mayores capturas y, por lo tanto, mayor salario.

Este sistema de reparto de beneficios incita también a una reducción de las tripulaciones hasta el mínimo compatible con el manejo de las artes de pesca, a fin de ser menor el número de trabajadores entre quienes distribuir los resultados de la actividad. Por ello es habitual que los buques faenen con las tripulaciones mínimas legalmente permitidas sobrecargando los esfuerzos de los trabajadores y prolongando de forma constante la jornada laboral de éstos.

Por otro lado, al cargarse los costes de explotación en el total de las capturas, las propias tripulaciones son reacias a la inversión en elementos de seguridad a bordo, tanto en equipos individuales como en sistemas. Éste se considera un gasto prescindible y de amortización a largo plazo, por lo que se prefiere destinar cualquier inversión a la adquisición de instrumentos que permitan incrementar la capacidad de capturas o la localización de éstas.

También afecta a la seguridad marítima en diversos sentidos. De esta forma al tener que compatibilizar los tripulantes la faenas de pesca con las propias de la navegación se corren riesgos evidentes, sobre todo en el caso del personal sometido a guardias de mar que no se encuentra en condiciones de descanso suficientes para poder atender a sus funciones de vigía. Además, al ser el fin primordial de la embarcación obtener el máximo número posible de capturas, no son extraños los casos en que se suelen sobrecargar las embarcaciones, poniendo en peligro su seguridad.

### **2º.- Jornadas de trabajo.**

El sector de la pesca cuenta con una reglamentación específica en materia de trabajo que se concreta en el Real Decreto 1561/1995, y que trata de dar respuesta a las peculiaridades del sector. La citada norma establece una jornada diaria máxima de 12 horas y un descanso mínimo de 6 horas entre jornadas. Además contempla la obligatoriedad del descanso mínimo de un día y medio a la semana, pero admite la posibilidad de que el trabajador pueda disfrutarlo al finalizar su período de embarque junto al período correspondiente de vacaciones.

Lamentablemente el sistema retributivo "a la parte" y los sistemas tradicionales de pesca, obvian en muchos casos el contenido de la norma al hacer primar la producción sobre la seguridad o la reglamentación normativa.

### **3º.- Seguridad y Salud en el trabajo.**

El sector de la pesca ha sido considerado tradicionalmente como uno de los más peligrosos desde el punto de vista de la siniestralidad laboral. Esta consideración es refrendada año a año por las estadísticas que ponen de manifiesto, no sólo el elevado número de accidentes que se produce a bordo de los buques, si no también el elevado grado de gravedad de los mismos.

Las condiciones de vida a bordo, la edad de los buques, los sistemas de trabajo, el sistema retributivo, la falta de equipos de protección individual y la ausencia de formación en materia de prevención de riesgos laborales, son elementos que contribuyen a esta situación y que para ser superados requieren de una intervención en profundidad en el sector. Otro factor a tener en cuenta es la excesiva permisividad de las autoridades laborales y marítimas con los buques pues, ya sea por las dificultades de su inspección o por cualesquiera otra causa no son objeto de la necesaria labor inspectora.

### **4º.- Régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.**

Los trabajadores del mar se encuentran encuadrados dentro de un régimen específico de Seguridad Social. Dentro del mismo los trabajadores de la pesca se encuentran divididos en tres grupos, de los cuales los grupos II y III cotizan por bases fijas y no por salario real como ocurre en la generalidad de las actividades.

Sin embargo, el rasgo más característico de este régimen es el derecho de los trabajadores a devengar coeficientes reductores de la edad de jubilación por cada día de embarque. Estos coeficientes varían entre el 0,40 y el 0,10 en función del tipo de buque donde presta servicio el trabajador.



## Niveles formativos de los trabajadores: competencias y capacidades

Las distintas categorías profesionales requieren, además, una distinta formación, experiencia o titulación, lo que determina también las reacciones y actitudes de los distintos trabajadores ante idénticas situaciones.

Para analizar las categorías profesionales utilizaremos como fuentes de información, tanto los convenios colectivos de ámbito estatal existentes (convenio del Banco Canario – Sahariano y convenio de la flota congeladora del marisco), así como de las derogadas Ordenanzas Laborales, que durante mucho tiempo fueron el único instrumento legal en el plano laboral vigente en el sector pesquero y que, pese a su derogación, siguen teniendo una presencia activa dentro del sector.

Tanto las Ordenanzas Laborales, como los convenios mantienen una similitud en cuanto a Grupos Profesionales, su distribución y su definición, pero de la comparación entre las categorías profesionales recogidas en ambas normas, podemos ver que el primer dato significativo que se puede observar es el de la evidente reducción que éstas han sufrido con el paso del tiempo. Tal reducción es imputable por un lado, a la introducción de nuevas tecnologías y nuevos sistemas de producción a bordo de los buques pesqueros, pero es también imputable, en un importante porcentaje, al tema ya expuesto anteriormente de la reducción paulatina que “han ido sufriendo” las tripulaciones a lo largo del tiempo.

Partiendo, por ejemplo, de la Ordenanza de Trabajo para la Pesca Marítima en Buques Arrastreros al Fresco, BOE 24 de julio de 1976, vemos como en su artículo 15 define los Grupos Profesionales, clasificándolos textualmente del siguiente modo:

**Titulados.** Pertenecen a este grupo todos los que para el desempeño de su misión profesional necesitan estar en posesión del título correspondiente, expedido por la Subsecretaría de la Marina Mercante o autoridades delegadas de la misma, con las atribuciones para cada caso establecidas.

Igualmente se incluye en él al personal que con título facultativo o del rango, rama y especialidad que se consigan en esta Ordenanza, expedido por otros Organismos del Estado, ejerza a bordo cometidos correspondientes a su título profesional en servicios especiales de la nave.

Este grupo está formado a la vez por dos subgrupos: el de Oficiales, integrados por quienes están en posesión del correspondiente título, para cuya obtención es necesario superar los estudios equiparados a enseñanzas técnicas en sus diversos grados, y de formación profesional náutico-pesquera, al que pertenecen los que están en posesión del título correspondiente a dicha formación.

A efectos únicamente de trato a bordo tendrán, asimismo la consideración de Oficiales quienes no formando parte de la plantilla del buques realizan en éste las prácticas reglamentarias exigidas por las disposiciones vigentes como alumnos de náutica y máquinas y radiotelegrafistas.

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

**Subalternos.** El constituido por los tripulantes que desempeñan a bordo cometidos que requieren particulares conocimientos, sin llegar a los exigidos para la Maestranza, o bien están encargados para ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

Este grupo está a su vez formado por dos subgrupos: el de Especialistas, constituido por quienes con el certificado correspondiente ejercen a bordo destinos propios de aquel, y el de simples subalternos, integrados por quienes no lo precisan o sólo se le exige certificado de competencia como marinero, ayudante redero, aprovechante.

Pues bien, este esquema de división en Grupos Profesionales, y las características fundamentales que definen a los mismos, aparecen reflejados básicamente en los convenios colectivos vigentes.

En cuanto a las categorías profesionales sería muy difícil y extenso hacer un análisis completo y pormenorizado de todas y cada una de ellas, sin que tal esfuerzo conllevara una mayor claridad en nuestro trabajo, ni nos ayudase a obtener conclusiones distintas. Por ello, al igual que hemos hecho en apartados anteriores, trataremos aquí de, partiendo de la generalidad, obtener datos significativos que puedan ayudarnos a entender la situación real de las distintas categorías profesionales que ostentan quienes conforman la tripulación de un buque pesquero.

Únicamente, a efectos ilustrativos y de comparación con lo que veremos está vigente, reflejamos aquí al enumeración de las categorías profesionales que contenía la referida Ordenanza Laboral:

## **1.- Titulados:**

### **1.1. Oficiales**

#### **1.1.1 Puente y cubierta:**

Capitán  
Piloto con mando  
Primer Oficial  
Segundo Oficial

#### **1.1.2 Máquinas:**

Maquinista Naval Jefe  
Oficial de Máquinas de Primera Clase con Jefatura  
Primer Oficial de Máquinas  
Segundo Oficial de Máquinas

#### **1.1.3 Radiotelegrafía:**

Primer Radiotelegrafista  
Segundo Radiotelegrafista

#### **1.1.4 Fonda:**

Sobrecargo  
Auxiliar de sobrecargo

#### **1.1.5 Servicios Especiales:**

Médico  
Científico con título facultativo superior

### **1.2 Formación Náutico Pesquera:**

#### **1.2.1. Puente y cubierta:**

Patrón de Pesca de altura con mando  
Patrón de primera clase de pesca litoral con mando  
Patrón de primera clase de pesca litoral sin mando  
Patrón de segunda clase de pesca litoral con mando  
Patrón de segunda clase de pesca litoral sin mando

#### **1.2.2. Máquinas:**

Mecánico Naval Mayor con jefatura  
Mecánico Naval Mayor sin jefatura  
Mecánico Naval de primera clase con jefatura  
Mecánico Naval de primera clase sin jefatura  
Mecánico Naval de segunda clase con jefatura  
Mecánico Naval de segunda clase sin jefatura

#### **1.2.3. Radiotelefonía:**

Radiotelefonista Naval  
Radiotelefonista Naval restringido

## **2. Maestranza:**

### **2.1. Puente y cubierta:**

Contramaestre de pesca  
Contramaestre  
Jefe Redero  
Cocinero

**2.2. Máquinas:**

Calderero o contraмаestre de máquina

**3. Subalternos:**

**3.1. Especialistas:**

Marinero pescador  
Marinero mecánico  
Electricista  
Engrasador  
Redero

**3.2. Simples subalternos:**

Marinero  
Ayudante redero  
Aprovechante  
Camarero  
Marmitón

## Categorías profesionales vigentes en los buques de la flota española

Para la identificación de las categorías profesionales en los buques, hemos optado por dividir los mismos según tamaño y actividad a que se dedican. Con este fin, retomaremos la clasificación que inicialmente apuntábamos en pesca de bajura, pesca de litoral, pesca de altura y pesca de gran altura.

### 1º Pesca de bajura

Recordemos que en este subgrupo se encuentran buques de reducidas dimensiones (menos de 12 metros de eslora) que desarrollan la actividad extractiva dentro de las aguas jurisdiccionales interiores y regresan cada día a su puerto base.

Estos buques cuentan con tripulaciones de entre cuatro y seis trabajadores, siendo normalmente el mando del buque el propio armador del mismo. Existen también embarcaciones de menores dimensiones, no consideradas buques, que trabajan con tan sólo 1 ó 2 trabajadores, como puede ser el caso de las dornas, botes y buques de eslora menor de 4 metros.

Los buques no suelen contar con gran tecnología y el capitán o patrón del mismo dirige las operaciones y participa en gran parte de las mismas.

El Capitán del buque requiere de una titulación específica y de una experiencia y prácticas legalmente exigidas para el desarrollo de sus funciones. Se trata de titulaciones de FP 1, BUP o equivalente. A bordo del buque ostenta la máxima responsabilidad y realiza todas las funciones directivas relacionadas con el mismo. Lleva la gestión de la tripulación, del aprovisionamiento y del mantenimiento; maneja y controla el puente y la máquina y dirige las funciones extractivas. Requiere el conocimiento de todos los medios técnicos que puedan incorporarse al buque y debe adaptarse a todas las innovaciones que les afecten.

Al marinero no se le exige una preparación específica, salvo la obtención de la documentación profesional necesaria para el embarque. No se les exige experiencia profesional y adquiere los conocimientos necesarios para el desempeño de su prestación laboral a través de la práctica diaria a bordo. El grado de responsabilidad a bordo es medio, salvo en las situaciones imprevistas donde debe asumir su rol de forma rápida y acertada.

Son las características físicas las que determinan las exigencias del puesto de trabajo, siendo las condiciones óptimas requeridas una buena capacidad auditiva y visual, además de fuerza física indispensable para el desarrollo del trabajo, destreza manual, reflejos, precisión y concentración.

### 2º Litoral

Buques de mayor dimensión que los anteriores, que faenan dentro del límite de las 60 millas marcado para la actividad. Como artes más típicas en este tramo de pesca se utilizan el cerco, el arrastre y el palangre. Dentro de este subgrupo se puede hacer una diferenciación en dos bloques a efectos de dimensión, sistema de trabajo y número de tripulantes, en los siguientes términos:

- Buques de litoral al día. Aquellos pesqueros entre 20 y 60 TRB, que suelen faenar dentro de su región marítima y regresan a puerto base cada día para vender el producto. Estos buques suelen contar con tripulaciones que oscilan entre los 6 y los 10 trabajadores.
- Buques de litoral a la marea. Pesqueros de 60 a 200 TRB, que realizan mareas de 5 a 10 días y cuentan con tripulaciones de 10 a 16 trabajadores.

Estos buques, de forma general, cuentan con una estructura de personal más desarrollada, donde se incorporan más categorías profesionales. Como tripulación tipo podemos distinguir las siguientes categorías profesionales:

- 1.- Patrón de Litoral
- 2.- Contraestre.

- 3.- Marinero.
- 4.- Jefe de Máquinas – Mecánico Naval Mayor.
- 5.- Engrasador.

### **1.- Patrón de Litoral.**

El Patrón de Litoral tiene la máxima responsabilidad en todas las tareas del buque. Su formación se encuentra en un nivel de FP2, COU o equivalente, y requiere una experiencia de varios años, legalmente exigida, para acceder al cargo.

La Ordenanza Laboral de Pesca Marítima en Buques Arrastreros al Fresco lo definía de la siguiente forma:

*"Patrón de primera clase de pesca litoral con mando.- Es el que en posesión de dicho título, ejerce el mando de buques hasta 200 TRB dedicados a la pesca costera o litoral, dentro de los límites para los que le faculta su título y las funciones de carácter que dimanen de la naturaleza y jerarquía del título que ostentan y como persona especializada en la pesca de Arrastre le corresponde determinar los caladeros y dirigir las faenas de pesca".*

Muy similar es la definición que del mismo se hace en el convenio colectivo de la flota congeladora al marisco (1996 – 1999) y que dice:

*"Es el que en posesión de dicho título, ejerce el mando de buques hasta 200 TRB dedicados a la pesca costera o litoral, dentro de los límites para los que le faculta su título y las funciones de carácter que dimanen de la naturaleza y del título que ostentan".*

Sus funciones abarcan toda la gestión, control y dirección del buque, tanto en la navegación, como en el aprovisionamiento, mantenimiento o actividad extractiva.

El desempeño de las funciones inherentes a esta categoría requiere capacidad de dirección y control, así como capacidad para la toma de decisiones en todo momento y sobre todo en situaciones imprevistas.

### **2.- Contramaestre.**

Tiene un grado de responsabilidad alto en todas las tareas que se desarrollan a bordo del buque. La formación media es de un nivel equivalente a FP1 ó BUP, y se requiere una larga experiencia para adquirir la categoría. No existe una titulación de contramaestre y el trabajador accede a la misma a través de los conocimientos adquiridos en el trabajo a bordo en categorías inferiores.

La Ordenanza Laboral ya mencionada lo definía de la siguiente forma:

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

Sus funciones básicas son las de control de la actividad a bordo, del aprovisionamiento, la revisión de redes aparejos y otro útiles de a bordo, y la colaboración con el Capitán en la gestión de la tripulación, así como en las tareas de navegación.

Se requiere para el desempeño de sus funciones unas condiciones físicas óptimas a las que deben unirse la capacidad de organización del trabajo y la capacidad de trabajo en equipo.

### **3.- Marinero**

Los estudios acreditados se sitúan en el nivel de EGB o estudios primarios, no se requiere titulación específica para el desempeño de la categoría profesional, siendo suficiente estar en posesión de la titulación profesional correspondiente.

La Ordenanza Laboral tomada ya como ejemplo en los anteriores casos, lo definía como:

*"Es el tripulante mayor de edad a efectos laborales que se inicia en las faenas marineras y propias de la pesca de arrastre, realizando a bordo trabajos de todo orden de carácter auxiliar bajo las órdenes del Contramaestre".*

Por su parte el convenio colectivo de la Flota Congeladora al Marisco, también mencionado anteriormente, define la categoría de la siguiente forma:

*"Es el que posee los conocimientos indispensables para la navegación y faenas propias de la pesca, así como para el manejo de los artes o aparejos".*

El grado de responsabilidad a bordo es medio en las tareas cotidianas y alto en las situaciones imprevistas. La experiencia profesional se adquiere en el centro de trabajo.

Las funciones que desempeñan son la carga y descarga de víveres y materiales, el mantenimiento de la nave y las labores propias de la actividad extractiva. En algunos buques realizan también el clasificado, limpieza y empacado de las capturas.

#### **4.- Jefe de Máquinas – Mecánico Naval Mayor con Jefatura.**

Desarrolla las funciones de control, mantenimiento y reparación de la máquina principal del buque, máquinas auxiliares y sistemas eléctricos del buque.

Su grado de responsabilidad es alto en todas las materias y el desempeño del cargo requiere una titulación, así como experiencia previa de varios años. El nivel de formación académica es de FP1, BUP o equivalente.

La Ordenanza Laboral tomada como referencia lo definía como *"el que en posesión del título de Mecánico Naval Mayor, desempeña el cargo de Jefe de Máquinas en buques de cualquier sistema de propulsión de potencia hasta 2.000 CV."*

El desempeño del trabajo requiere estar en posesión de unas facultades físicas óptimas, así como destreza manual y capacidad de adaptación e improvisación.

#### **5.- Engrasador.**

Realiza labores básicas de mantenimiento de máquinas, trabaja a las órdenes del Jefe y su nivel de responsabilidad es medio. No requiere experiencia profesional y el desempeño de su trabajo requiere un estado físico óptimo, habilidad manual y capacidad de adaptación e improvisación. El nivel medio es de Estudios Primarios o EGB.

La Ordenanza Laboral de Buques Arrastreros al Fresco lo definía de la siguiente forma:

*"Es el que efectúa las faenas de engrase de máquinas o motores del buque y las demás operaciones, complementarias o auxiliares, que le ordenen sus superiores del departamento de máquinas".*

### **3º Pesca de altura**

Actividad desarrollada por buques de 24 a 55 metros de eslora, que pescan en caladeros distantes de su puerto base. Realizan campañas de varios meses, y normalmente desembarcan el producto de sus capturas en puerto o en buques frigoríficos cada 15 ó 30 días.

En este tipo de buques y modalidad de pesca, la estructura jerárquica a bordo de los buques es más amplia e incluye mayor número de categorías profesionales. Así, como plantilla estándar, podríamos incluir las siguientes categorías profesionales:

#### **Puente o Cubierta:**

1. Capitán – Patrón de Pesca de Altura con mando
2. Oficiales de Puente
3. Contramaestre
4. Marinero.

## **Máquinas:**

5. Jefe de Máquinas
6. Oficiales de Máquinas
7. Engrasador

### **1. Capitán – Patrón de Pesca de Altura con mando.**

Ejerce el mando máximo y asume la responsabilidad máxima a bordo del buque.

El ejercicio del cargo requiere una titulación mínima de grado medio, pudiendo ser de grado superior si se ostenta la de Capitán.

La Ordenanza Laboral para Pesca Marítima en Buques Arrastreros al Fresco, definía al Patrón de Pesca de Altura con mando, en los siguientes términos:

*"Es el que, en posesión del título de Patrón de Pesca de Altura, ejerce el mando de buques de hasta 700 TRB dedicados a la pesca litoral y de altura dentro de los límites para los que le faculta su título, y las funciones de carácter técnico que dimanen de la naturaleza y jerarquía del título que ostenta y como persona especializada en la pesca de arrastre, le corresponde determinar los caladeros y dirigir las faenas de pesca".*

En el caso de tratarse de un Capitán con título de tal, se le definía por la misma norma de la siguiente forma:

*"Es el que, en posesión del título de Capitán de Pesca o de Capitán de la Marina Mercante expedido con posterioridad al 26 de abril de 1963, ejerce el mando del buque sin limitación de tonelaje, ni distancia a la costa".*

### **2. Oficial de Puente.**

Se encuentra directamente a las órdenes del Capitán y realiza funciones propias de la navegación, el mando y la supervisión.

El desarrollo de la profesión requiere una titulación y una anterior experiencia profesional que se obtiene durante la formación. Tiene un grado de responsabilidad alta en todas las funciones que desarrollan en el buque, siendo además el encargado de las cuestiones de seguridad y salvamento a bordo del buque.

Está relacionado a bordo con todas las tecnologías relacionadas con la navegación, las comunicaciones y el salvamento, así como con las específicas de la actividad extractiva.

El desempeño de sus funciones requiere capacidad de improvisación, dotes de organización y facultades de dirección y mando.

La Ordenanza Laboral ya citada, lo describía en los siguientes términos:

*"El que con título de Capitán de Pesca, Capitán de la Marina Mercante o Piloto de Primera o de Segunda de la Marina Mercante, ejerce la jefatura del servicio de puente y cubierta, siendo el encargado de distribuir el trabajo entre él y los demás oficiales de puente y cubierta, dirigiendo el de todo el personal de cubierta de Contramaestre a Aprovechante, sin perjuicio de las atribuciones que, con respecto de los demás servicios del buque, le correspondan a su condición de segundo jefe del mismo y jefe de la seguridad interior".*

### **3. Contramaestre.**

Representa la figura del marinero con mayor experiencia, que asciende en el escalón jerárquico, para adquirir un grado de responsabilidad media relacionado con el control y supervisión de las labores que se realizan por los marineros en la cubierta.

A las características exigibles a un marinero, se le incorporan la capacidad de dirección y decisión.

### **4. Marinero.**

Sus funciones van encaminadas al mantenimiento de la cubierta de la nave, al preparado y mantenimiento de los aparejos de pesca, y a las actividades propias de la labor extractiva, incluyendo el limpiado y procesado del pescado.

Como en los anteriores casos, su grado de responsabilidad en las tareas cotidianas es bajo y no se le exigen estudios específicos, ni experiencia profesional. Para desempeñar sus funciones únicamente requiere estar en posesión de los cursos y títulos profesionales que permiten su enrole en el buque. A diferencia de lo que ocurría en los anteriores casos aquí sí trabaja con material tecnológico variado relacionado con las labores extractivas y de conservación y procesado de las capturas.

Sus funciones son básicamente de carácter físico, lo que determina la necesidad de contar con una fuerza física suficiente, destreza manual y capacidad de trabajo en equipo.

#### **5. Jefe de Máquinas.**

Máximo responsable del departamento de máquinas. Ordena el trabajo en el departamento, y realiza funciones de control y reparación de los equipos y maquinaria existentes a bordo de los buques. Sus cometidos incluyen tanto funciones técnicas, como burocráticas.

El desempeño de la categoría requiere titulación académica y experiencia demostrada, que se adquiere mediante el desarrollo de categorías inferiores del mismo departamento.

El cargo requiere formación continua, capacidad de adaptación, de dirección y de coordinación, así como destreza manual e imaginación.

#### **6. Oficiales de Máquinas.**

El desempeño de la categoría requiere la titulación académica específica, así como la experiencia requerida para el ejercicio del cargo. Su responsabilidad es alta, aunque se encuentra a las órdenes directas del Jefe de Máquinas. Sus funciones son, esencialmente, la reparación y el control de la maquinaria.

El desempeño de la profesión requiere una constante adaptación a nuevos sistemas de trabajo y a nuevas tecnologías, especialmente a los nuevos sistemas de automatización que se van incorporando en los buques.

#### **7. Engrasador.**

Se encuentra a las órdenes de Jefe y los Oficiales de Maquinas. Sus funciones son básicamente manuales y consisten, esencialmente, en el mantenimiento de las máquinas y de las herramientas, así como su limpieza. Su grado de responsabilidad es el más bajo dentro de la departamento de máquinas y la preparación media se sitúa en el nivel de EGB ó estudios primarios.

### **4º Pesca de Gran Altura**

Practican este tipo de pesca buques de más de 55 metros de eslora, que cuentan con los más avanzados medios tecnológicos y con gran autonomía. Desarrollan campañas muy largas y suelen estar equipados como factoría, lo que les permite realizar campañas de larga duración sin tocar puerto.

Como tripulación estándar pueden señalarse las siguientes categorías profesionales:

#### ***Puente o Cubierta:***

1. Capitán.
2. Oficiales de Puente.
3. Contramaestre.
4. Marinero.

#### ***Máquinas:***

5. Jefe de Máquinas.
6. Oficiales de Máquinas.
7. Engrasador.
8. Calderetero.

#### **1.- Capitán.**

Ejerce el mando máximo de la nave en todos los ámbitos. Es responsable de todas las actividades que se desarrollan a bordo, con especial relevancia en la navegación. Para el desempeño de la categoría se requiere formación académica y experiencia profesional acreditada.

Requiere capacidad de dirección, de organización y de reacción ante situaciones imprevistas. Además, es necesaria una gran adaptación a las nuevas tecnologías, básicamente en cuanto a sistemas de navegación y de comunicaciones.

### **2.- Oficial de Puente.**

Bajo las órdenes directas del Capitán, desempeñan funciones de navegación y supervisión, teniendo amplia capacidad para la toma de decisiones. El grado de responsabilidad que les corresponde es alto y se les exige tanto formación académica, como experiencia profesional.

Necesitan formación continua y capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías, sobre todo en materia de sistemas de navegación y de comunicaciones.

### **3.- Contramaestre.**

Sus funciones son las de supervisión del personal subalterno de cubierta. Suele tratarse de marineros con gran experiencia que destacan en el desempeño de sus funciones. Participa de forma activa en todas las labores de mantenimiento de la nave y de los aparejos, así como en las labores extractivas y en la supervisión del procesado y almacenaje de las capturas.

Para el desempeño de la categoría no se requiere formación académica, tan solo es necesario acreditar los mismos títulos profesionales que en el caso del marinero.

### **4.- Marinero.**

Básicamente desempeña funciones de limpieza y mantenimiento de la cubierta, participa en las labores extractivas y desarrolla labores de procesado y almacenaje de las capturas realizadas.

Su nivel de responsabilidad a bordo es bajo y el desempeño de la categoría solo exige estar en posesión de las acreditaciones y cursos profesionales reglamentariamente exigidos.

### **5.- Jefe de Máquinas.**

Responsable máximo del Departamento de Máquinas. El desempeño de la categoría requiere titulación académica y experiencia anterior como oficial de máquinas. El cargo implica el desarrollo de funciones técnicas y burocráticas, así como una formación continuada y adaptación a innovaciones tecnológicas.

### **6.- Oficiales de Máquinas.**

A las órdenes directas del Jefe de Máquinas, desempeñan funciones de control y mantenimiento de la maquinaria. El cargo requiere experiencia previa y titulación académica. Dirigen y coordinan las funciones del Departamento de Máquinas.

La categoría profesional exige la adaptación a nuevas tecnologías en materia de sistemas motores y automatismos.

### **7.- Engrasador.**

Funciones básicas del departamento de máquinas. Principalmente, se encarga de labores de limpieza de los útiles y del departamento de máquinas, así como del mantenimiento básico de los equipos.

No requiere titulación académica, ni experiencia previa.

### **8.- Calderero.**

Representa el escalón siguiente a la categoría de engrasador. Las tareas que desempeña se corresponden básicamente con las de aquel, pero con un mayor grado de responsabilidad. La categoría se adquiere con la experiencia como engrasador y no requiere formación académica.

La Ordenanza Laboral de Pesca Marítima en Buques Arrastreros al Fresco, lo definía en los siguientes términos:

*"Es el que, a las órdenes del Jefe de Máquinas, ejerce en el departamento de máquinas análogas funciones a las que respecto del departamento de cubierta se atribuyen la contramaestre".*

## Posibilidades de mantenimiento de empleo a través de itinerarios formativos y posibilidades de reorientación a otros sectores mediante el diseño de nuevos itinerarios formativos

El mantenimiento del empleo en el sector extractivo es una cuestión que, en gran medida, trasciende de la capacidad del trabajador e, incluso, del propio empresario. El empleo en el sector depende de una serie de factores que deben ser tenidos en cuenta:

- La dependencia de recursos naturales y la necesidad de preservarlos.
- El hecho de que los recursos naturales muchas veces sean propiedad de terceros y no siempre se encuentren fórmulas de negociación que permitan su acceso a los mismos.
- La dependencia de políticas comunitarias que determinan la evolución del sector en uno u otro sentido.

Actualmente, la reforma de la Política Pesquera Común plantea la necesidad de una importante reducción de la flota y, por consiguiente, del empleo dependiente de la misma. Todo ello bajo el prisma de adecuar la flota comunitaria a una explotación sostenible de los recursos propios y con el ánimo de alcanzar un nivel en el que la flota comunitaria sea más reducida y esté conformada por buques más modernos, con una mayor capacidad de adaptación en función de los cambios ya sean de caladeros, de especies o de cualesquiera otra índole.

Ante estos objetivos sobre el futuro de la flota comunitaria, las políticas sociales de la Unión Europea se orientan a fomentar las prejubilaciones de los trabajadores, su reorientación profesional hacia otros sectores, los proyectos de autoempleo o, simplemente, el abandono subvencionado del sector de la pesca extractiva.

Víctimas de este panorama los trabajadores deben plantearse su futuro profesional principalmente fuera del sector de la pesca extractiva.

No obstante, la actividad extractiva perdurará aunque redimensionada y seguirá requiriendo de un número importante de trabajadores. Por ello es necesario garantizar el relevo generacional en los puestos de trabajo que se mantengan. Dentro de este marco el sector requerirá un tipo de trabajador con un perfil distinto al actual por lo que tanto para mantener el empleo como para poder acceder a la profesión, será necesario que el trabajador acredite una serie de conocimientos y valores.

La reducción de la flota irá unida a una renovación de la misma. Los nuevos buques incorporarán nuevas tecnologías y requerirán trabajadores formados en su manejo. Además, estos buques estarán preparados, dada la rapidez con la que evolucionan los equipos, para ir incorporando cuantas mejoras se vayan produciendo, por lo que se exigirá a los trabajadores una mayor capacidad de adaptación a los cambios.

La introducción de nuevas tecnologías, al igual que ha ocurrido en la marina mercante y en otros sectores productivos, implicará la reducción de tripulantes a bordo de los centros de trabajo. Ello supondrá que a los trabajadores que presten servicios en los buques se les requiera una mayor polivalencia en el desempeño de sus funciones.

A su vez, la mayor concienciación existente, tanto política como socialmente, en cuanto a la necesidad de promover una explotación sostenible de los recursos naturales y de preservar el medioambiente marítimo y fomentar la seguridad, implicará la necesidad de trabajadores más informados y formados en estas materias, así como de sistemas de trabajo que propicien la pesca responsable.

Las mayores exigencias de los mercados requerirán también de personal que sea capaz de proporcionar un mayor valor al producto, ya sea por darle un mejor tratamiento a las capturas, a su puesta en las cajas y a la presentación para su venta.

Resumiendo, los trabajadores deberán contar con una formación que contemple una mayor amplitud de parcelas que en la actualidad. Evidentemente esta formación deberá ajustarse al nivel de las capacidades de los distintos colectivos, tanto en cuanto a sus contenidos como a la forma de impartición.

Para ello deberá tenerse en cuenta en el diseño de los itinerarios formativos todos los condicionantes que configuran el perfil del trabajador del sector y su realidad, así como la relación que ha existido hasta el momento presente entre el sector y la formación.

Un elemento fundamental en el futuro laboral de los pescadores, no sólo españoles sino comunitarios en general, será la homogeneización de las titulaciones a nivel internacional o, al menos, de la Unión Europea. Ello facilitará el tránsito de trabajadores entre las flotas de los distintos países abriendo mayores posibilidades de empleo. Este hecho incrementará la necesidad de un cierto conocimiento de idiomas por parte de los trabajadores, a fin de que la falta de los mismos no se convierta en un obstáculo insalvable para su acceso a puestos de trabajo en flotas distintas de la nacional.

Por lo que se refiere a la reorientación profesional de los trabajadores hacia otros sectores distintos de la actividad extractiva, deben tenerse en cuenta una serie de condicionantes y, fundamentalmente, tres:

- Geográfico.
- Capacitación.
- Voluntad del trabajador.

Con ello quiere decirse que deben tenerse en cuenta las posibilidades laborales que el entorno geográfico ofrece a los trabajadores, valorarse las cualidades profesionales y la capacitación de los mismos y atenderse a la voluntad de los mismos frente a los cambios.

A lo largo de las páginas anteriores se han descrito las peculiaridades de las distintas zonas geográficas dependientes de la pesca, teniendo todas como denominador común el hecho de su escaso desarrollo industrial, lo que supone un importante obstáculo para que la economía local pueda reabsorber el excedente de mano de obra que pudiera producirse en el sector de la pesca. También se ha puesto de manifiesto la capacidad de la pesca para generar empleo indirecto en estas zonas, por lo que la reducción del sector provocará un importante descenso en el nivel de empleo de las actividades colaterales, incrementando de forma sustancial el problema de empleo que pudiera plantearse en inicio. Por lo tanto, es evidente que este proceso puede generar un movimiento laboral migratorio que perjudique de forma evidente a las zonas afectadas, a su economía y a su supervivencia. Se ha puesto en evidencia también como los trabajadores de la pesca muestran actitud favorable a la movilidad geográfica si de esa forma pueden resolverse las incertidumbres sobre su futuro laboral.

Pues bien, si tratamos de conjugar los tres factores indicados, intentando evitar el desplazamiento de los trabajadores y aprovechando sus conocimientos, capacidades y voluntades, podemos apreciar una serie de alternativas laborales:

- Acuicultura Marina.
- Marina Mercante.
- Actividades auxiliares de la pesca y la acuicultura.
- Turismo.
- Puertos comerciales y deportivos.
- Servicios de Salvamento Marítimo.
- Servicios de Limpieza Marítima.
- Talleres, fábricas, ...

### **Acuicultura Marina.**

La acuicultura marina cuenta con dos condiciones esenciales de cara a constituirse en una alternativa de empleo para los trabajadores de la actividad extractiva:

- Su localización geográfica.
- El producto con el que se trabaja.

Ambos elementos constituyen factores de proximidad entre el sector que se trata de abandonar y el sector hacia el que se plantea la reorientación profesional. Los elementos de proximidad sirven siempre para facilitar el tránsito de uno a otro sector, ya que hacen intuir un posible aprovechamiento de los conocimientos y cualidades de los trabajadores afectados.

En el caso de la acuicultura marina que cuenta con explotaciones alejadas de la costa, el aprovechamiento de cualidades se hace muy evidente en relación con el personal de éstas que debe prestar servicio a bordo de las embarcaciones que se utilizan para enlazar la explotación en tierra con la explotación en el mar, para facilitar la vigilancia de la explotación y para permitir su mantenimiento y atención diarios. Estas embarcaciones necesitan de personal con la titulación y conocimientos suficientes para poder operarlas y la actividad de la pesca extractiva puede proporcionar trabajadores que reúnan esos requisitos y sumen a los mismos el de la experiencia.

Ésta, si bien es una conexión muy obvia y fácil entre ambas actividades, no es la única ya que existen otras cualidades del personal de la pesca que pueden ser aprovechadas por las empresas acuícolas. Éste sería el caso de todo aquel personal que cuenta con experiencia en el trato directo con el pescado y que tiene conocimientos en cuanto a su fileteado y envasado.

Los trabajadores de máquinas de los buques también pueden tener ocupación en estas empresas, como responsables del mantenimiento de las embarcaciones que utilizan las mismas, así como de cualesquiera otras máquinas que se utilicen en la explotación.

Los trabajadores de la pesca cuentan además con cualidades que pueden ser aprovechadas en las explotaciones acuícolas como son la capacidad de trabajo en grupo, la polivalencia y la capacidad de improvisación ante las adversidades.

Sin embargo, es evidente que los trabajadores que iniciaran ese tránsito profesional de uno a otro sector, carecerían de algunos conocimientos básicos sobre la nueva actividad que deberían adquirir. Es cierto que para categorías como las de peones o personal no cualificado en las empresas de acuicultura no existe una formación específica y que la cualificación se obtiene mediante práctica; pero no es menos cierto que esta situación de incorporación a la profesión y adquisición de conocimientos suele ser más propicia para personas jóvenes que inician su vida profesional. En este caso tendríamos como protagonistas a profesionales de cierta edad (entre 30 y 45 años la mayoría) que cuentan con experiencia y conocimientos aprovechables, pero que requieren de una formación complementaria muy específica para poder incorporarse de forma positiva a la actividad.

Los programas formativos y la impartición de sus contenidos deben ser diseñados y ejecutados en atención al colectivo al que van destinados, así como tener un carácter eminentemente práctico. El contenido dependerá fundamentalmente de los conocimientos profesionales aprovechables del grupo seleccionado en función del departamento al que pertenecen (cubierta, fonda, máquinas) y del departamento de la empresa de acuicultura en el que se considere que serán más aprovechables.

En cuanto a los posibilidades reales de obtención de empleo, debe valorarse el momento de expansión que vive el sector de la acuicultura y sus enormes expectativas de futuro.

### **Marina Mercante.**

El sector de la marina mercante en España, tras una larga etapa de inestabilidad, ofrece en la actualidad un cierto repunte afianzado en el Registro Especial de Buques de las Islas Canarias. Esta situación se ha reflejado en el incremento de la demanda de trabajadores para el mismo y, más concretamente, en la demanda de trabajadores especializados en determinadas materias:

- Trabajadores del departamento de máquinas.
- Trabajadores con certificados para trabajar en buques petroleros.
- Trabajadores con certificados para trabajar en buques gaseros.
- Trabajadores para prestar servicio en buques de pasaje o cruceros.

En la actualidad, el sector de la marina mercante tiene un importante déficit de trabajadores de máquinas, que viene siendo suplido con la incorporación de trabajadores extracomunitarios. Pero cuestiones tales como la menor formación de aquellos trabajadores, la falta de experiencia, el idioma o la falta de adaptación, han hecho que se incremente la demanda de profesionales comunitarios. Por lo tanto, existe aquí un nicho que podría ser cubierto por trabajadores procedentes de la pesca. El tránsito de los trabajadores de la pesca hacia el sector de la marina mercante no sería demasiado dificultoso en cuanto a

adaptación ya que el medio donde se trabaja es el mismo y el trabajo se realiza en condiciones mejores tanto sociales, como laborales y de seguridad. Las circunstancias de vida que exige la marina mercante son similares en cuanto a movilidad y lejanía familiar a las de la pesca por lo que la adaptación de los trabajadores al medio sería sencilla. No obstante, los trabajadores de la pesca que emprendieran este tránsito profesional deberían adquirir los títulos obligatorios para poder trabajar como tripulante en un buque mercante. Estos certificados están legalmente reconocidos, algunos de ellos son comunes a la pesca, y su obtención se realiza a través de cursos cuyos contenidos teóricos y prácticos son muy cercanos a los de los trabajadores de la pesca. Básicamente los cursos a desarrollar serían:

- 1.- Contra incendios Primero y Segundo Nivel. (Formación básica).
- 2.- Supervivencia en la mar Primero y Segundo Nivel.
- 3.- Cursos de especialización en función del tipo de buque mercante en el que se vaya a prestar servicio.

En función de la categoría profesional a desempeñar a bordo, podrían ser necesarios también cursos sobre informática, familiarización con nuevas tecnologías e idiomas.

El incremento de la flota mercante española en cuanto a buques petroleros y gaseros ha abierto una nueva expectativa de empleo para trabajadores del mar. La falta de tradición de estos buques en la flota mercante española ha provocado que falten tripulantes con los cursos necesarios para prestar servicio en los mismos. Por ello, los trabajadores de la pesca (máquinas, cubierta, fonda) podrían encontrar una alternativa laboral en este campo cumplimentando sus titulaciones para navegar con los cursos profesionales obligatorios: petroleros, gaseros o quimiqueros. La posibilidad de dar estos cursos mediante unidades y aulas móviles facilitaría su impartición en las zonas de litoral. Los cursos conllevarían también la necesidad de familiarizar a los trabajadores con las nuevas tecnologías y con la informática, así como con algunas nociones de idiomas, especialmente inglés.

En la actualidad parece que las inquietudes de los navieros españoles se dirigen a la incursión en el negocio de los buques de pasaje y cruceros. Estos buques requieren una gran presencia de trabajadores en el departamento de fonda, donde podría encontrarse una importante alternativa de empleo para trabajadores de este departamento de los buques pesqueros. En este sentido sería necesario complementar los conocimientos del personal de la pesca con formación sobre cocina, presentación de platos, tratamiento al público, idiomas, etc...

### ***Empresas auxiliares de la pesca y la acuicultura.***

El sector de la pesca cuenta con una industria auxiliar que soporta la actividad y que comparte con la acuicultura. Es evidente que esta industria decaerá en su actividad con la pérdida de empleos en la actividad extractiva, pero también es previsible que la misma se vea incrementada en función del desarrollo de la actividad acuícola. Estas actividades pueden constituirse en una alternativa laboral para trabajadores de la pesca, que se centraría en las siguientes actividades:

- Redes y aparejos.
- Anclajes y balizamientos.
- Sistemas electrónicos.
- Actividad Portuaria.
- Comercialización y distribución.

Para acceder a estas actividades los trabajadores requerirían de cursos específicos.

### ***Turismo.***

El turismo es una de las principales fuentes de riqueza del litoral español y ofrece grandes posibilidades de empleo. Sin embargo se trata de una actividad estacional que no puede suplir la pérdida de empleo de la actividad extractiva, por lo que debería complementarse con el trabajo en otros sectores.

Dentro de la actividad turística los trabajadores excedentes de la pesca podrían encontrar acomodo en:

1. Hostelería (especialmente el personal del departamento de fonda).
2. Embarcaciones de recreo.
3. Embarcaciones de trayectos turísticos.

Estas actividades requerirían de una formación específica, aunque en las mismas se aprovecharían los conocimientos de los trabajadores.

### ***Puertos deportivos.***

En torno a las zonas turísticas de la costa española han proliferado los puertos deportivos a lo largo de las últimas décadas. Estos puertos generan empleo de temporada y empleo fijo, relacionados con la atención a las instalaciones, a las embarcaciones y a su mantenimiento, así como con la eventual contratación de tripulantes para determinadas embarcaciones. Existe por lo tanto una posibilidad de empleo, aunque evidentemente de menor trascendencia que la apuntada en los apartados anteriores.

### ***Talleres, fábricas,...***

Aunque la estructura industrial de las zonas no está muy desarrollada sí se encuentran en las mismas pequeñas industrias que requieren de personal especializado en máquinas y en frío. En este tipo de actividades, con la preparación adecuada, podría encontrar acomodo parte del personal de máquinas excedente de los buques tras haberse sometido a algunos procesos formativos de reciclaje de conocimientos.

### ***Salvamento Marítimo.***

Las Comunidades Autónomas y las Autoridades locales están en el proceso de desarrollar el salvamento marítimo en las aguas y playas de su competencia. Los sistemas de salvamento requieren desde socorristas en las playas, pasando por personal de coordinación de las actividades y hasta de tripulantes para embarcaciones específicas destinadas a estas materias, por lo que existe una importante perspectiva de creación de empleo en este campo.

Los trabajadores de la pesca pueden ser candidatos a ocupar ese empleo en sus diversas facetas y en función de sus distintas competencias. El personal titulado puede aspirar a puestos de responsabilidad de coordinación de las tareas y el personal en general a aquellos trabajos relacionados con la tripulación de embarcaciones y con la realización de tareas de salvamento en la costa y playas. Para ello sería necesario que se realizasen acciones formativas específicas en materia de salvamento que sirvieran para familiarizar a los trabajadores con las leyes propias de la materia, así como los sistemas y formas de actuación ante los diversos hechos, entre ellos el salvamento de vidas humanas y la lucha contra la contaminación. En este campo sería necesario, también, ampliar los conocimientos de idiomas de los trabajadores.

### ***Limpieza de puertos y marítima.***

Los diversos puertos han creado sistemas de limpieza de sus aguas interiores mediante embarcaciones específicas dedicadas a ello. Esta actividad se produce también en las playas y las aguas cercanas a las mismas. En este campo existe también una posibilidad creciente de empleo que puede afectar a trabajadores del mar con experiencia en el uso y manejo de embarcaciones.

### ***Posibilidades de autoempleo.***

Otra opción financiada por las políticas comunitarias a fin de aligerar el número de trabajadores dependientes de la actividad extractiva es la promoción y financiación de proyectos de autoempleo. Sin embargo, y pese al éxito de algunas iniciativas, esta medida ha tenido poca acogida entre los trabajadores del sector. El escaso desarrollo de la misma puede deberse bien a la falta de información de los trabajadores, bien a la falta de preparación de los mismos para afrontar su propio proyecto empresarial, bien a la falta de orientación sobre los campos hacia los que puede dirigirse esa actividad.

Todos estos inconvenientes pueden ser soslayados si se proporciona a los trabajadores la ayuda necesaria. Esta ayuda puede materializarse a través de diversas iniciativas:

1. Cursos de formación en las materias básicas de gestión de una empresa.
2. Campañas y conferencias de divulgación de información sobre las posibilidades existentes.
3. Redes y sistemas permanentes de orientación.

## PRINCIPALES ACCIONES FORMATIVAS A DESARROLLAR.

### 1 Cursos destinados a facilitar la reinserción en el sector Marítimo-Pesquero, dirigidos a la consecución de certificados para el empleo marítimo.

#### 1.1 Cursos para todos los tripulantes.

- Supervivencia Nivel I - Formación básica.
- Supervivencia Nivel II
- Cursos contra incendios Nivel I
- Formación Sanitaria Nivel I

#### 1.2 Cursos para titulados.

- Lucha contra incendios Nivel II
- ARPA
- SMSSM

### 2 Cursos dirigidos al reciclaje y reinserción.

#### 2.1 Reinserción en el sector dirigidos a Mecánicos Navales:

- Electricidad
- Frío
- Mixto, Frío, Electricidad

#### 2.2 Reinserción en otros sectores:

- Área de electricidad y automática:
  - Instalaciones eléctricas
  - Automatismos para Instalaciones eléctricas
  - Automatismos programables y robótica
- Área de frío y climatización:
  - Frigoristas de Instalaciones navales.
  - Equipos autónomos de climatización
  - Sistemas de aire acondicionado
- Área de hostelería:
  - Camarero
  - Ayudante de cocina
  - Cocinero
- Área de informática:
  - Informática básica
  - Aplicaciones informáticas
  - Redes locales
  - Navegador Internet
  - Diseño Multimedia para Internet
- Área de Acuicultura:
  - Introducción y especies acuícolas
  - Mantenimiento de instalaciones acuícolas
  - Gestión de industrias acuícolas
  - Automatización de procesos acuícolas
- Área de Soldadura y Calderería:
  - Soldadura eléctrica
  - Soldadura Mig, Mag y Tig
  - Tubero industrial
  - Calderero Naval
- Área de Máquinas-Herramientas:
  - Operador de torno y fresa convencional.
  - Operador de torno y fresa por control numérico
  - Calefacción
  - Fontanería

- Instalador de energías alternativas
- Instalador de gas
- Área de Marina Mercante:
  - Cursos para buques gaseros
  - Cursos para buques petroleros
  - Cursos para buques quimiqueros
  - Cursos para buques de pasaje y quimiqueros.

**2.3 Cursos a definir en razón de las demandas formativas y yacimientos de empleo locales:**

- Área de Agricultura
- Área de Servicios a la Comunidad
- Área de la Construcción
- Otras áreas

**2.4 Cursos y módulos de carácter transversal destinados a atender las necesidades de nivelación formativa y necesidades psicológicas de los demandantes de formación:**

- Autoestima
- Técnicas de búsqueda de empleo
- Técnicas de estudio
- Cursos de iniciación en las áreas formativas demandadas

<b>RELACIÓN DE CURSOS DEL MAR QUE SE VIENEN DANDO EN LA ACTUALIDAD</b>	
<b>Cursos</b>	<b>Horas</b>
Básico de formación mariscadores	30
Básico de formación directiva de Agrupaciones	30
Habilidades sociales básicas	20
Manipulador productos pesqueros frescos para mariscadores	35
Iniciación informática	30
P.R.L. Básico	30
Manipulador Operador de Productos pesqueros Frescos I	
Manipulador Operador de Productos pesqueros Frescos II	
Normalización y tipificación de productos pesqueros.	
Curso de Percebeiros.	20
Curso iniciación rederos.	30
Curso perfeccionamiento rederos.	80
La pesca responsable en la pesca artesanal y de bajura.	20
Iniciación a la prevención de riesgos laborales.	10
Contra maestre en buques de pesca.	120
Sistemas de Teledetección para la captura de túnidos y otras especies pelágicas.	20
Competencia de marinero (autónomico)	
Patrón local de pesca.	
Patrón costero polivalente.	600
Marinero cocinero.	
Iniciación al buceo profesional.	
Buceador profesional de 2ª clase restringido.	
Buceador profesional de 2ª clase.	
Buceador profesional de 1ª clase.	
Buceador instructor profesional.	
Instalaciones y sistemas de buceo.	
Reparaciones a flote y salvamento de buques.	
Recolector en apnea.	
Recolector submarino.	
Dirección y gestión de la actividad pesquera (autónomos).	
Venta minorista de pescado fresco.	
Supervisor de lonja.	

## Iniciativas a implantar en función de las posibilidades descritas y la zona de residencia de los trabajadores (políticas activas de empleo en función de las zonas geográficas)

Es necesario impulsar la diversificación económica de las zonas pesqueras y aliviar la crisis de empleo provocada por la reducción de la actividad extractiva mediante políticas activas que deben dirigirse en una doble dirección:

- Medidas destinadas a la diversificación económica de las zonas geográficas dependientes de la pesca.
- Incentivos a la contratación de trabajadores excedentes del sector de la pesca extractiva.

En cuanto a las medidas de diversificación en los puertos y zonas dependientes de la pesca, las mismas deberán diseñarse en función de las peculiaridades y posibilidades de las diferentes zonas geográficas. Las medidas que se aprueben o favorezcan podrán venir soportadas mediante fondos destinados al desarrollo, ya sean estos de procedencia comunitaria, regional o local.

Como guía general de las políticas a emprender, podemos plantear las siguientes posibilidades:

**1º.-** Medidas enfocadas al desarrollo turístico de las diferentes zonas de litoral afectadas. Dentro de este epígrafe se plantean las siguientes medidas de actuación:

- Inversiones en la restauración de la arquitectura tradicional de las diferentes zonas.
- Inversiones destinadas a la defensa y conservación del entorno natural de las diferentes localidades.
- Mejora de las comunicaciones y vías de acceso de las zonas afectadas.
- Promoción y desarrollo de los puertos deportivos de las distintas poblaciones.
- Apoyo a la promoción de iniciativas solventes relacionadas con el turismo: casas rurales, balnearios, actividades de turismo alternativo, buques de recreo, ....

**2º.-** Adaptación de las industrias o actividades dependientes de la pesca para su aprovechamiento por otras actividades.

**3º.-** Potenciación de empresas encaminadas al aprovechamiento y explotación de los recursos tradicionales de las diferentes zonas, así como desarrollo de la artesanía local y de los productos de calidad de las diferentes zonas.

**4º.-** Promocionar el aprovechamiento de los productos agrícolas o ganaderos de las localidades afectadas, promocionando los productos y la introducción de nuevas formas de cultivo (invernaderos, cultivos intensivos) o explotación.

**5º.-** Desarrollo de las industrias transformadoras del pescado.

**6º.-** Fomento del desarrollo de la acuicultura.

Todas estas iniciativas deberán venir acompañadas de actuaciones complementarias:

- Campañas de publicidad y promoción del turismo.
- Apoyo a programas de investigación sobre nuevos productos y actividades.
- Asesoramiento personalizado a quienes presenten alternativas de futuro.
- Subvención de los proyectos mediante créditos blandos, exenciones fiscales y tratamientos administrativos más favorables.

Por lo que se refiere a las medidas de apoyo y promoción de la contratación de trabajadores excedentes de la actividad extractiva, éstas pueden orientarse a través de varias vías:

- Incentivos a la contratación de este colectivo de trabajadores mediante rebajas en las cotizaciones a la Seguridad Social o tratamientos fiscales más beneficiosos.
- Facilitación de cursos e instrumentos de reciclaje a aquellos trabajadores que inicien el tránsito hacia otros sectores productivos.
- Incentivos para la prejubilación de los trabajadores que se encuentren en determinados tramos de la pirámide de edad.

## Formación para el desarrollo de las relaciones laborales a través de la negociación colectiva

La reordenación del sector y su adaptación a las nuevas circunstancias, requerirá de los agentes sociales inmersos en el mismo una mayor preparación a fin de dar una solución a problemas que ya son tradicionales. Para ello es necesario que se produzca un cambio de actitudes, algunas de las cuales se encuentran muy arraigadas en el sector.

En primer lugar, debe perderse el miedo a la negociación y a la firma de acuerdos, barrera que sólo podrá sortearse mediante una formación que permita a los implicados conocer el contenido de la materia que tienen sobre la mesa, su origen, sus consecuencias y el alcance y trascendencia que los acuerdos pueden alcanzar. Debe desterrarse el mito según el cual la ausencia de acuerdo o regulación beneficia a alguna de las partes y le ofrece la libertad de acción de la que carecería en cualesquiera otras circunstancias. La realidad nos enseña que todas aquellas materias que no son objeto de negociación acaban siendo legisladas por un tercero que, por desconexión del sector, puede ser más lesivo para los intereses de las partes. Ello debe ser entendido por las partes y tal cosa no ocurrirá si los sujetos no conocen el marco general del contexto en el que se mueven, llegando a comprender que la falta de acuerdo no equivale a la falta de regulación, sino que se traduce en una regulación impuesta, provocada por trasladar a la Administración de turno una obligación que deben asumir las partes.

La negociación, además, debe servir para abrir canales de comunicación permanentes entre los interlocutores sociales, de manera que los mismos adquieran el hábito de contrastar sus opiniones en la búsqueda de puntos de opinión comunes que puedan defender o presentar en conjunto frente a terceros. Los canales de comunicación existentes en la actualidad (locales, nacionales o comunitarios) no son fruto de la voluntad de las partes, sino que obedecen a la iniciativa de terceros (normalmente la Administración) que actúan como árbitros o como guías a lo largo de las diferentes conversaciones. Ello resta a las distintas mesas el carácter sectorial y, lejos de convertirse en instrumentos de diálogo, las convierte en campos de confrontación ideológica donde los contrincantes deben defender sus ideas frente a un tercero que se convierte en juez.

Esta falta de tradición de diálogo entre empresa y trabajadores se traslada también a la forma de desarrollarse las relaciones entre las propias empresas, ya que no existen foros de debate o de intercambio de ideas entre las mismas. No existen foros donde los empresarios puedan contrastar sus diferentes opiniones, donde sentarse y debatir estrategias frente a los problemas generales o donde, simplemente, aprender de las experiencias ajenas y buscar en ellas soluciones a los problemas propios. Sí existen numerosas asociaciones que atomizan la representación del sector en diferentes unidades en conexión entre sí. La cultura tradicional del sector ha convertido la divergencia en la semilla de la que han nacido nuevas asociaciones, sin que los problemas que originaron las diferencias lleguen a resolverse. Evidentemente, la pluralidad en sí no es perjudicial siempre que desde la misma se sea capaz de llegar a posiciones consensuadas en la defensa de los intereses del sector frente a terceros.

La dispersión geográfica de empresas y trabajadores aconseja que, para que los canales de comunicación sean permanentes y dinámicos, éstos puedan abrirse utilizando los medios técnicos que actualmente poseemos. Por ello, un portal de internet planteado como foro de información y de intercambio de ideas y experiencias de todos los que forman el sector, puede ser un instrumento muy útil de contacto y acercamiento para empresas y trabajadores.

Pero, además, y para romper las barreras que dificultan el entendimiento, sería necesario articular programas de formación sobre relaciones laborales dirigidos específicamente a los agentes que participan en el sector.