

**16791** RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo entre la empresa «Buquebus España, S. A.» y su personal de flota.

Visto el texto del III Convenio Colectivo entre la empresa «Buquebus España, S. A.» y su personal de flota (Código de Convenio n.º 9012750) que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de septiembre de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

**III CONVENIO COLECTIVO ENTRE «BUQUEBUS ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y SU PERSONAL DE FLOTA**

**Artículo 1. Ámbito personal y temporal.**

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre «Buquebus España, Sociedad Anónima» y los tripulantes de su flota.

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2008.

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes.

La denuncia del presente Convenio deberá ejercitarse con una antelación no inferior a un mes respecto a la fecha de vencimiento señalada anteriormente o a la de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de que no se denunciara el presente Convenio por alguna de las partes, se aplicará, con efectos de 1 de enero de cada año, un incremento salarial igual al IPC previsto por el Gobierno más un punto, regularizándose éste, en más o en menos, una vez conocido el IPC real.

Esta revisión salarial no operará cuando se produzca la denuncia del convenio en los términos previstos en el párrafo anterior. En este caso, y hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio, se aplicarán las tablas salariales vigentes en el momento de la denuncia del mismo.

**Artículo 2. Exclusión de otros Convenios.**

El presente Convenio sustituye en su totalidad a cualquier otro y constituye, siempre con respeto a la normativa vigente, la única norma por la que se rigen las relaciones laborales entre el personal de flota y «Buquebus España, Sociedad Anónima».

El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación, todas sus cláusulas y condiciones serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad de lo pactado.

En caso de que la autoridad o el orden jurisdiccional competentes no aprobaran o dejaran sin efecto en todo o en parte alguna o algunas de sus cláusulas, las partes deberán considerar si cabe tal modificación, manteniendo lo pactado, o, por el contrario, ha de revisarse el Convenio en su conjunto.

Si durante la vigencia de este Convenio se promulgara alguna norma que pudiera afectar sustancialmente a lo pactado, las partes se someterán al mismo procedimiento que se establece en el párrafo anterior.

**Artículo 3. Absorción y compensación/garantías «ad personam».**

Las condiciones económicas pactadas, estimadas en su conjunto, compensarán en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

En análogo sentido, las condiciones de este convenio absorberán y compensarán, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales de carácter general que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos conceptos retributivos, siempre que globalmente consideradas y en cómputo anual resulten más beneficiosas.

**Condiciones laborales**

**Artículo 4. Jornada laboral.**

La jornada laboral será de 164 horas de trabajo efectivo en cómputo mensual. En cuanto a duración máxima de jornada diaria y descansos se estará a lo establecido en la Legislación vigente en cada momento, y en especial a lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso semanal, que en atención a las necesidades del servicio, podrán disfrutarse de manera, o no, consecutiva y acumularse en períodos de hasta cuatro semanas.

**Artículo 5. Vacaciones.**

Durante la vigencia del presente Convenio las vacaciones serán de treinta días naturales al año.

Las vacaciones reglamentarias se disfrutarán dentro del año en que se devenguen y podrán fraccionarse en dos períodos, siendo el período mínimo de disfrute de diez días ininterrumpidos.

No obstante y en el caso en que concurren causas imprevisibles o insuperables que hicieran necesaria la incorporación de un tripulante antes de finalizar su período de vacaciones o el retraso en la fecha de disfrute de las vacaciones ya programadas, la empresa solicitará voluntarios de la categoría en que concurren las citadas causas para cubrir tales necesidades.

Si no existiese ningún tripulante voluntario, la empresa ordenará la incorporación al afectado por escrito y justificando suficientemente la necesidad, poniendo este hecho en conocimiento del Comité de empresa y/o Secciones Sindicales.

En cualquiera de los dos casos en que se interrumpa o retrase el período de vacaciones reglamentarias, el período de embarque devengará vacaciones en la proporción de 1 día de vacaciones por cada uno de embarque, con independencia de los descansos reglamentarios.

Los retrasos que se pudieran producir en el inicio del disfrute de las vacaciones, sobre la fecha establecida en cuadrante, como consecuencia de la forma de rotación de los turnos, no se consideraran retrasos a los efectos del párrafo anterior.

Se devengarán vacaciones en las siguientes situaciones:

Embarcado.

Comisión de servicio.

Actividades sindicales.

Bajas médicas por accidente, enfermedad laboral o común, con aportación del oportuno certificado expedido por el centro hospitalario en el que conste el tiempo de permanencia en el mismo, siempre que las mismas sobrevengan durante la prestación de servicios y no durante las vacaciones.

A órdenes, tanto en su lugar de residencia como fuera de su domicilio.

El período de vacaciones empezará a computarse a partir del día siguiente de finalizar el descanso acumulado.

Con el fin de garantizar a los tripulantes la concesión de las vacaciones y descansos establecidos en este Convenio, se programará en cada buque el sistema de disfrute de las mismas.

Las situaciones imprevisibles o insuperables que hagan alterar la programación serán examinadas por la Comisión paritaria.

La empresa está obligada al estricto cumplimiento del régimen de vacaciones pactado en este Convenio, no pudiendo en ningún caso, ser compensadas económicamente.

Se establece un sistema de rotación de vacaciones mediante el cual disfrute las vacaciones un marinero por mes, salvo en cuatro meses al año consecutivos, en los que podrán disfrutar vacaciones dos marineros en cada uno de ellos.

A tal efecto, al inicio de cada año se elaborará por la Dirección de la Compañía un calendario de vacaciones que se ajuste a estos principios, respetando en la medida de lo posible, las preferencias de los trabajadores, que podrán presentar solicitudes en el mes de Diciembre del año anterior.

#### Artículo 6. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas que superen las 164 horas de trabajo efectivo por tripulante, en un período de referencia de un mes.

Las 164 horas mensuales de duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se reducirán en proporción al número de días de vacaciones, bajas por enfermedad, licencias y otras situaciones análogas y siempre justificadas que el tripulante pueda disfrutar durante cada mes, a razón de 5,46 horas por día de vacaciones.

El resto de los días de descanso y festivos han sido tenidos en cuenta a la hora de determinar el número máximo de 164 horas ordinarias de trabajo efectivo por mes, por lo que su disfrute no supondría minoración alguna en dicha cifra.»

A los solos efectos de su retribución, los excesos sobre la jornada ordinaria inferiores a media hora se computarán como media completa, y los superiores a media e inferiores a una hora, se computarán como una hora completa.

No se computarán como horas extraordinarias, aunque se efectúen dentro de la jornada laboral, las realizadas en los casos siguientes:

Cuando las ordene el que ejerce el mando para socorrer a personas en peligro, sin perjuicio de los derechos que la legislación reconoce a los tripulantes en los casos de hallazgo o salvamento.

Cuando el que ejerza el mando las considere necesarias o urgentes durante la navegación para la seguridad del buque, de las personas a bordo o del cargamento.

Serán obligatorias aquellas horas que se realicen en aquellos supuestos en que para entrar o salir de puerto, arrancar, fondear, amarrar o desamarrar el buque en la mar, las necesidades de la navegación lo exijan para llevar el viaje a buen fin o si el retraso del buque se produce por causas ajenas a la voluntad de la empresa.

A los efectos establecidos en este artículo, se distingue entre:

Horas extraordinarias normales. Son las que, sin exceder de 12 horas diarias, sobrepasan el cómputo de 164 horas mensuales, o parte proporcional, calculada con arreglo a lo dispuesto en el párrafo segundo.

Horas de embarque extra, que son las que excedan de 12 horas diarias, o las que haya de realizar el trabajador a requerimiento de la empresa durante su día de descanso, siempre y cuando estuviera desembarcado.

El valor de la hora extraordinaria será el equivalente a la hora ordinaria de trabajo. La hora de embarque extra se retribuirá incrementando en un 50% el valor de la hora ordinaria. Para su cálculo, se estará a la fórmula de cálculo establecida en el artículo 24 del presente Convenio.

De forma diaria se llevara control de la hora de embarque y desembarco de cada tripulante, entregándose mensualmente copia a cada tripulante de dicho control.

#### Artículo 7. *Licencias.*

1. Con independencia del período de vacaciones, se reconoce el derecho a disfrutar de licencias por los motivos y duración que a continuación se relacionan:

Licencias de carácter familiar:

Matrimonio: Quince días.

Nacimiento o adopción: Tres días.

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o conviviente habitual o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Cinco días.

Traslado del domicilio en la misma ciudad de residencia: Dos días.

Traslado del domicilio a otra ciudad: Tres días.

En aquellos casos excepcionales en que las circunstancias personales del trabajador requieran una ampliación de la duración pactada, la empresa podrá ampliar estas licencias por el tiempo necesario, previa justificación.

Ninguna de estas licencias será acumulable a las vacaciones, salvo la de matrimonio.

Los tripulantes que disfruten de las licencias descritas en este apartado percibirán el 100 por 100 de su salario profesional.

Los gastos de desplazamiento para el disfrute de estas licencias serán por cuenta del tripulante excepto en aquellos supuestos de fallecimiento del cónyuge o conviviente habitual, padres o hijos, en los que la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento hasta el lugar de trabajo habitual.

Licencias para asistir a cursos, cursillos y exámenes.

Cursos oficiales para obtención de títulos o nombramientos superiores en la Marina Mercante y cursos de perfeccionamiento y capacitación profesional solicitados o gestionados por los tripulantes y adecuados a los tráficoes específicos de la empresa y a la categoría profesional del tripulante. Se exigirán los siguientes requisitos:

1. Antigüedad mínima: Dos años.
2. Duración: La del curso.
3. Número de veces: Retribuida una vez.
4. Vinculación a la empresa: Un año.

Mensualmente se remitirá a la Empresa justificación de asistencia expedida por la escuela para tener derecho a la retribución del 100 por 100 del salario profesional.

En todas estas licencias se seguirá un orden de recepción de las solicitudes hasta completar el cupo que se establece en un 20 por 100 de los puestos de trabajo considerando las fracciones iguales o superiores a 0,5 como unidad.

2. El personal de Flota podrá solicitar una licencia de entre 1 y 6 meses, no fraccionable en días, sin derecho a retribución ni cotización alguna, siempre que se tenga al menos un año de antigüedad en la empresa, conforme a las siguientes condiciones:

La concesión de la misma estará sujeta a las necesidades del servicio, no siendo en ningún caso concedida cuando la plantilla del grupo profesional afectado esté limitada en menos de una persona máximo en cada Grupo Profesional de Oficiales, y 2 por cada uno del resto de los grupos profesionales.

El tiempo de disfrute de esta licencia no se computará a efectos de antigüedad.

En ningún caso el trabajador que se encuentre en la situación de licencia no retribuida podrá mantener ningún tipo de relación laboral o profesional, ya sea por cuenta ajena o propia.

#### Artículo 8. *Excedencias.*

Excedencia voluntaria: Podrá solicitarla todo tripulante que cuente al menos con un año de antigüedad en la empresa. Las peticiones se resolverán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de presentación.

El plazo mínimo para la excedencia voluntaria será de un año y el máximo de cinco años, ampliable por mutuo acuerdo de las partes, y el tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto.

Si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la empresa, causará baja definitivamente en la misma. Si solicitase el reingreso en el referido plazo, éste se efectuará en los términos y condiciones previstos en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

El excedente, una vez incorporado a la empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido, al menos, dos años de servicio activo en la compañía, desde la finalización de aquélla.

Excedencia forzosa: Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes: nombramiento para cargo público, político o sindical de ámbito provincial o superior, electivos o por designación.

Esta excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que la determina y se computará todo el tiempo de excedencia como en activo, a todos los efectos.

Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo en las condiciones previstas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año para atender al cuidado de un familiar, en las condiciones previstas en dicho artículo.

#### Artículo 9. *Comisión de servicio.*

Se entiende por comisión de servicio la misión profesional a realizar por cualquier tripulante por orden de la empresa y en cualquier lugar.

Se considera, asimismo, comisión de servicio, la negociación del Convenio Colectivo de la empresa con su personal de Flota y las reuniones que mantenga su Comité.

En esta situación, el tripulante percibirá las retribuciones previstas para la misma, así como las dietas y gastos de locomoción que se fijan en este Convenio.

Artículo 10. *Plantillas.*

La plantilla global del personal de flota de la empresa se ajustará a los Cuadros indicadores de Tripulaciones Mínimas de los buques, adicionados con el personal necesario para los relevos previstos para los descansos, vacaciones reglamentarias, licencias, etc.

Artículo 11. *Escalafones.*

La empresa confeccionará, dentro de los dos primeros meses de cada año, el escalafón de su personal de flota fijo, por grupos profesionales y categorías y, dentro de éstas por antigüedad.

En el escalafón se harán constar el nombre y apellidos del interesado, número de orden, fecha de ingreso en la Empresa, año de nacimiento, categoría profesional reconocida y antigüedad en la misma.

La empresa vendrá obligada a enviar a los buques, además del escalafón del año en curso, cerrado al 1 de enero, estadillos mensuales con las alteraciones del mismo, a efectos de actualización.

**Organización del trabajo**Artículo 12. *Clasificación profesional.*

El personal de flota quedará encuadrado en alguna de las categorías que a continuación se introducen. La presente relación de categorías es meramente enunciativa, sin que en ningún momento tengan que ser cubiertas por la empresa si en su organización no existieran tales funciones o sus necesidades no la exigiesen.

Si la empresa por necesidad tuviera que incluir cualquier categoría no descrita en este convenio, la comisión paritaria determinará su denominación y su adecuación entre las distintas clasificaciones profesionales.

El personal se clasifica por razón de su permanencia y por su función:

a) Por razón de su permanencia se clasifica en:

1. Personal fijo.
2. Personal por tiempo determinado.
3. Cualquier otra establecida por la legislación vigente.

b) Por su función se clasifica en las siguientes grupos y categorías profesionales:

Oficiales de puente y cubierta.

1. Capitán.
2. Primer Oficial de Cubierta.

Oficiales de Máquinas.

1. Jefe de Máquinas.
2. Primer oficial de Máquinas.

Marinería.

1. Contra maestre.
2. Marineros.

Personal de Cabina.

1. Jefe/a de Cabina.
2. Tripulante de Cabina de Pasajeros/Camarero.

Oficiales de puente y cubierta.

Capitán:

El capitán es el que, en posesión del título suficiente, es designado por la compañía para ejercer las funciones de confianza del mando del buque. Es el responsable de todos los aspectos marcados en la legislación vigente referentes a su cargo (Código de Comercio, Legislación Marítima Nacional, Europea y de bandera del buque). Entre sus funciones y responsabilidades está:

1. Conocer en profundidad el sistema de Gestión adoptado por la Compañía y fomentar su implantación en su barco, para lo que deberá en su caso emitir las órdenes, de manera clara y sencilla, y en la medida de lo posible, documentadas.
2. Difundir los principios y objetivos, asegurándose de que el Sistema es comprendido y aplicado por los Oficiales y la Tripulación.
3. Fomentar la aplicación de los procedimientos.
4. Establecer una organización a bordo que sea coherente con el Sistema de Gestión.
5. Vigilar el buen estado de la tripulación y su capacitación de forma que:

Se verifique la titulación y certificados médicos de los Oficiales y Tripulantes.

Se identifiquen y satisfagan las necesidades de formación, impulsando el conocimiento de las funciones en emergencia y de los ejercicios de entrenamiento.

Las operaciones se realizarán según lo establecido en los procedimientos.

Se realizan las verificaciones para garantizar unas condiciones de navegación seguras.

Se aplican las normas de seguridad y los reglamentos nacionales e internacionales aplicables al buque.

Se realiza el mantenimiento programado del buque y de su equipo, en los plazos previstos y conforme a las disposiciones de la Compañía.

Se realizan las inspecciones, se registran las intervenciones y se mantienen vigentes los certificados del buque.

Se preparan la relación de reparaciones y trabajos de manteniendo coordinando los departamentos del buque.

Se han identificado los equipos críticos del buque, de forma que se incremente su fiabilidad mediante disposiciones adicionales.

6. Identificar y describir los procedimientos para hacer frente a aquellas situaciones de emergencia posibles en su buque.

7. Programar y dirigir los ejercicios de emergencia que estén identificados.

8. Informar de los casos de incumplimientos, accidentes y circunstancias potencialmente peligrosas, iniciando las acciones de análisis y evaluación de las circunstancias que la originaron.

9. Hacer que se apliquen las medidas correctivas y preventivas para su eliminación.

10. Conservar y mantener tanto la documentación del Sistema de Gestión, como la documentación técnica y de seguridad, al día cumplimentando o haciendo cumplimentar los registros y documentos de aplicación.

11. Gestionar debidamente los Diarios del Buque, documentos oficiales, cartas de navegación, derroteros, colección de planos del buque, etc.

12. Evaluar la eficacia y revisar el sistema aplicado en el buque, informando al Jefe de Planificación y Control.

13. Cooperar con el equipo de auditoría interna y vigilar por la certificación de la autoridad de Bandera.

Primer Oficial de Cubierta:

El que, con título necesario para ello, ejerce la jefatura del servicio de puente y cubierta por delegación del Capitán, siendo el encargado de distribuir el trabajo entre él y los demás Oficiales de puente y cubierta, y el de todo el personal de cubierta, sin perjuicio de las atribuciones que, respecto de los demás servicios del buque, le corresponda en su condición de segundo jefe del mismo y encargado de la seguridad interior. Entre sus funciones está:

1. Asistir al Capitán en la Dirección del buque.
2. Implantar y mantener a bordo el S.G.S. de acuerdo con las directrices del Capitán, asegurándose de su correcta comprensión y seguimiento por la tripulación.
3. Informar al Capitán acerca de los posibles incumplimientos, circunstancias potencialmente peligrosas.
4. Realización de los programas de formación a bordo.
5. Llevar al día los registros que establezcan los Procedimientos que le afecten por la gestión de la documentación del S.G.S.
6. Recepción de equipos y material para sus Departamentos.
7. Supervisar e instruir sobre la correcta utilización de los equipos de protección individual, así como de la segura manipulación de los equipos de sus Departamentos.
8. Supervisión y control de respetos, efectos navales y material consumible de sus Departamentos, planificando su utilización y renovación de existencias.
9. Mantenimiento de los elementos y equipos de seguridad y renovación del material necesario.
10. Preparar la memoria de trabajos a realizar durante las varadas controlando y supervisando las mismas durante su realización.
11. Atención especial a la protección del Medio Ambiente en el desarrollo de la actividad segura del buque y de sus tripulantes.
12. Asistir a Auditores, Inspectores de la Administración o de las Sociedades Clasificadoras, de las Compañías privadas de Seguros y de la Compañía en el ejercicio de sus funciones.
13. Asegurar que la guardia de la que es responsable se mantiene de acuerdo con lo dispuesto por SOLAS, STCW, MARPOL, el propio S.G.S. y cualquier otra normativa aplicable.

14. Organizar las operaciones de carga, descarga, lastre y deslastre, elaborar los planes de carga y descarga. Vigilancia y control de la estanqueidad (tanques, tuberías, válvulas, etc.)

15. Mantener actualizadas las Cartas y publicaciones Náuticas. Al cuidado de los manuales de instrucciones de los aparatos de navegación.

16. Organización de los trabajos diarios, localización, reconocimiento y reparación de las averías.

17. Gestión de la Derrota, Gambuza, Tienda y Entrepot.

18. Cumplimentación de la documentación de viaje, pautas de embarque, horas extras, libro de hidrocarburos, inventarios, provisiones.

19. Cuidar de la higiene del buque en general.

20. Otras responsabilidades que se encuentren definidas en el S.G.S. tales como: entrada en espacios cerrados, trabajos en caliente, control de la estabilidad, etc.

21. Asistir al Capitán en el Puente en las maniobras.

22. Asistir al Capitán en las funciones burocráticas.

Oficiales de Máquinas.

Jefe de Máquinas:

Es el que, en posesión del título preciso, es designado por la compañía para desempeñar el cargo de Jefe de Máquinas, asumiendo la jefatura de máquinas en el buque, y responsabilizándose del buen funcionamiento de los equipos propulsores principales y auxiliares. Es el responsable de todos los aspectos marcados en la legislación vigente referentes a su cargo (Código de Comercio, Legislación Marítima Nacional, Europea y de bandera del buque). Tiene como funciones entre otras:

1. Asistir al Capitán en el ejercicio de las funciones de éste, que requieran de su consejo y asesoramiento técnico.

2. Supervisar de la correcta operatividad de la maquinaria del barco.

3. Realizar las reparaciones y mantenimiento necesarios para el buen funcionamiento de la maquinaria del buque durante su explotación.

4. Controlar la realización de maniobras en la sala de máquinas

5. Organizar y distribuir el trabajo entre el personal a su cargo

6. Supervisar la reparación de averías en alta mar y de las reparaciones por astilleros o especialistas contratados

7. Revisar y pedir de materiales de stock

8. Revisar la maquinaria antes, durante y después de la puesta en marcha

9. Controlar el consumo de combustibles

10. Confeccionar informes de trabajo sobre el funcionamiento de la maquinaria

11. Implantar y mantener el S.G.S. de su Departamento siguiendo las directrices del Capitán.

12. Verificar la comprensión y aplicación en su Departamento del S.G.S.

13. Hacer que se lleven a efecto los programas de formación a bordo, que afecten a su Departamento.

14. Participar en la investigación de accidentes, incumplimientos, no conformidades y circunstancias potencialmente peligrosas.

15. Mantener al día la documentación del S.G.S. que le afecte, así como los registros que establecen los Procedimientos.

16. Supervisar e instruir sobre la correcta utilización de los equipos de protección individual así como de la segura manipulación de los equipos de su Departamento.

17. Mantener informado de cualquier irregularidad o anomalía que conozca, así como de todo lo que afecte a la eficacia del S.G.S.

18. Asistir al Capitán en todo lo relativo al S.G.S. así como Auditores, Inspectores de la Administración o de las Sociedades de Clasificación, de las Compañías privadas de Seguros y de la Compañía en el ejercicio de sus funciones.

19. Preparar la información sobre los asuntos de sus áreas de competencia, que permitan al Capitán la emisión de los distintos informes establecidos por la compañía (INC'S, Actas, etc.)

20. Planificar y dirigir la operatividad del Departamento de Máquinas.

21. Organizar y autorizar las operaciones de toma de combustible, aceite, descarga de lodos, achique de sentinas, de acuerdo con los P.O. establecidos, Plan de Contingencia contra la contaminación (SOPEP), Libro de Hidrocarburos, parte I.

22. Atención especial a la protección del Medio Ambiente en el desarrollo de la actividad segura del buque y sus tripulantes.

23. Comprobar el consumo y existencias de combustible e informar de tales datos al Capitán.

24. Preparar la memoria de trabajos a realizar durante las varadas, controlando y supervisando los mismos durante su ejecución.

25. Asegurarse que se lleva un control efectivo del inventario de respetos, efectos navales y material consumible de su Departamento, planificando su racional utilización y renovación de las existencias.

26. Prestará especial atención a la ejecución de trabajos peligrosos: en altura en zonas no seguras, insalubres, trabajos en caliente, entrada en espacios cerrados.

27. Verificar la disponibilidad de todos los equipos y elementos de su Departamento y dar cuenta inmediata de cualquier avería que modifique este estatus.

28. Organizar el mantenimiento de las instalaciones de su Departamento.

29. Propulsión, Maquinaria principal y auxiliar, planta eléctrica y demás instalaciones y servicios auxiliares de acuerdo con los Procedimientos y Manuales.

30. Notificar al Capitán cualquier modificación en el motor o reparación de averías o alteraciones que deba emprender y que afecten al régimen normal de marcha.

31. Prestar asistencia, asesoramiento y recursos al Capitán y al 1.º Oficial en las funciones de mantenimiento e inspección que correspondan a éstos.

32. Garantizar, de acuerdo con el Capitán, que se toman las disposiciones adecuadas para que los servicios de Máquinas en puerto estén atendidos con eficacia.

33. Analizar la capacitación profesional de su Departamento.

34. Conservar los registros, mediciones, pruebas de inspecciones.

35. Otras responsabilidades concretas que se encuentren reseñadas en los distintos procedimientos.

Primer oficial de Máquinas:

Es el que, con titulación requerida al efecto, desempeña todas las funciones y obligaciones establecidas para el cargo y está a las órdenes inmediatas del Jefe de Máquinas. Sus funciones entre otras son:

1. Asistir al Jefe de Máquina en la Jefatura de Máquina del buque.

2. Implantar y mantener a bordo el S.G.S. de acuerdo con las directrices del Capitán y del Jefe de Máquina asegurándose de su correcta comprensión y seguimiento por la tripulación.

3. Informar al Jefe de Máquina acerca de los posibles incumplimientos, circunstancias potencialmente peligrosas, accidentes, no conformidades y de cualquier anomalía o irregularidad que conozca.

4. Participar en la investigación de incumplimientos, no conformidades, accidentes y circunstancias potencialmente peligrosas.

5. Realización de los programas de formación a bordo.

6. Llevar al día los registros que establezcan los Procedimientos que le afecten por la gestión de la documentación del S.G.S.

7. Recepción de equipos y material para su Departamento.

8. Supervisar y dirigir el mantenimiento de los equipos de protección individual, así como de la segura manipulación de los equipos de su Departamento.

9. Supervisión y control de respetos, efectos navales y material consumible de su Departamento, planificando su utilización y renovación de existencias.

10. Mantenimiento de los elementos y equipos de seguridad y renovación del material necesario.

11. Preparar la memoria de trabajos a realizar durante las varadas controlando y supervisando las mismas durante su realización.

12. Atención especial a la protección del Medio Ambiente en el desarrollo de la actividad segura del buque y de sus tripulantes.

13. Asistir a Auditores, Inspectores de la Administración o de las Sociedades Clasificadoras, de las Compañías privadas de Seguros y de la Compañía en el ejercicio de sus funciones.

14. Asegurar que la guardia de la que es responsable se mantiene de acuerdo con lo dispuesto por SOLAS, STCW, MARPOL, el propio S.G.S. y cualquier otra normativa aplicable.

15. Organizar las operaciones de carga, descarga de combustible, elaborar los planes de carga y descarga. Vigilancia y control de la estanqueidad (tanques, tuberías, válvulas, etc.)

16. Organización de los trabajos diarios, localización, reconocimiento y reparación de las averías.

17. Cuidar de la higiene del buque en general.

18. Otras responsabilidades que se encuentren definidas en el S.G.S. tales como: entrada en espacios cerrados, trabajos en caliente, control de la estabilidad, etc.

19. Asistir al Jefe de Máquinas en la Máquina en las maniobras y en el Puente.

20. Asistir al Jefe de Máquina en las funciones burocráticas.

Marinería.

Contraestre:

Es el jefe directo de la marinería y personal de cubierta y, como tal, dispone, con arreglo a las instrucciones recibidas del Capitán y del Primer

oficial de cubierta, los pormenores para practicar labores y trabajos mecánicos de a bordo que corresponden a la sección de cubierta, repartiendo las faenas y vigilando personalmente la rápida y exacta ejecución de las órdenes por los especialistas y subalternos que de él dependan.

Sus funciones entre otras son de organización, distribución y dirección de toda clase de tareas que se originen a bordo, incluso labores de reparación y mantenimiento, la administración del material de faena del barco, el control del estado del equipo marineroy los botes salvavidas, la vigilancia del mantenimiento del pañol, la dirección y realización de la arriada de botes, la vigilancia de la estiba de la carga, o la cubierta y cierre de escotillas entre otras funciones.

#### Marinero:

Desempeña, a las órdenes del contra maestre, las labores propias de la marinería, tales como:

1. Realizar trabajos de apoyo a los oficiales de máquinas cuando la seguridad del buque lo exija.

2. Hacer trabajos de limpieza y faenas marineras de a bordo.

3. Comprobar el cierre de escotillas y puertas estancas.

4. Hacer trabajos de estiba y trincaje de la carga rodada que permitan una segura navegación.

5. Asistir a su inmediato superior en el mantenimiento del material de salvamento, botes, balsas salvavidas, aros, señales pirotécnicas, comunicaciones, aparatos lanzacabos, asistir a la maniobra de Proa o Popa, según se le asigne.

6. Informar a su inmediato superior acerca de posibles incumplimientos, circunstancias potencialmente peligrosas, accidentes, no conformidades y cualquier irregularidad o anomalía que se produzca.

7. Llevar a cabo los programas de formación abordo que se le asignen.

8. Implantar y mantener abordo el S.G.S. de acuerdo con las directrices del Capitán.

9. Llevar al día los registros que establezcan los Procedimientos que le afecten por la gestión de documentación del S.G.S.

10. Asistir a su inmediato superior en la recepción de equipos y material y cuidar el pañol.

11. Cumplimiento de las instrucciones reseñadas en el Plan de carga, vigilancia de los calados, cabos de amarre, plancha de desembarco y todo lo que pueda afectar a la segura estancia del buque en el puerto.

12. Otras responsabilidades que se encuentren definidas en los distintos procedimientos y en el S.G.S. tales como: entrada en espacios cerrados, trabajos en caliente, toma de combustible, etc.

13. Vigilar la disponibilidad de todos los equipos y elementos del Departamento y dar cuenta inmediata de cualquier avería o mal funcionamiento.

14. Efectuar el nivel de mantenimiento que le compete en las instalaciones de su Departamento y efectuar los registros, mediciones y pruebas de inspecciones.

#### Personal de cabina.

El personal de cabina se ocupa de atender todos los puntos de venta de bebidas y comidas a bordo, además de las tiendas y de efectuar cualquier función que tenga relación con servicios a bordo y atención a los pasajeros.

#### Jefe/a de Cabina:

Es el personal responsable de los tripulantes de cabina de pasajeros y camareros que forman parte de la tripulación de cabina, es designada por la compañía y ejerce funciones de confianza tales como, coordinar y distribuir el trabajo de todo el personal de cabina. Antes del embarque de pasajeros se encarga de la organización de los servicios a bordo. Una vez embarcado el pasaje desempeña tareas propias de su puesto, como supervisión, control, etc., y apoyo a los demás puestos de cámara. Se encarga igualmente de cumplimentar el informe de cada trayecto. Hace los pedidos de catering. Es la responsable de todas las Cajas. Supervisa el estado de las mercancías, y de limpieza y orden del barco.

#### Tripulante de Cabina de Pasajeros (TCP)/Camarero:

El personal de cubierta encargado de todos las funciones propias de atención al pasaje.

Estas funciones vendrán designadas de acuerdo al puesto que en cada momento ocupe el tripulante, (tienda, bares) y que están detalladas en el Manual de Funciones de A bordo para el Personal de Cabina.

En cuanto a funciones y responsabilidades sobre Seguridad tienen las mismas que el resto de personal de marinería.

Las funciones establecidas en cada uno de las categorías relacionadas tienen carácter enunciativo, debiendo realizar el trabajador todas aquellas que establezca la legislación vigente, los usos y las costumbres, siempre que se correspondan con su nivel y categoría profesional.

#### Artículo 13. *Destinos de la tripulación.*

La organización del trabajo es facultad de la empresa, que la ejercerá a través de sus representantes y ajustada a la legalidad vigente.

Entre las funciones que abarca dicha facultad y atendiendo al principio de unidad de empresa y flota, esta la de decidir sobre los destinos de los tripulantes.

No obstante la empresa tendrá en cuenta, la residencia y situación familiar de los tripulantes, fijos o eventuales, a efectos de determinar dichos destinos.

A iniciativa del tripulante se podrá solicitar el trasbordo a otro buque de la empresa del mismo u otro sector y se atenderá la petición, en la medida de lo posible, si existiera plaza vacante.

En caso de concurrir varias solicitudes para una misma plaza vacante, ésta será ocupada por el tripulante con mayor antigüedad.

Con independencia de los supuestos de movilidad geográfica regulados en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, cuando por necesidades imprevisibles, la empresa se vea en la necesidad de transbordar a un tripulante fuera de su sector y residencia, vendrá obligada a cubrir los gastos de desplazamientos, proporcionar vivienda y manutención completa en los términos previstos en el artículo 25 y restituirlo a su destino tan pronto como cesen las causas que lo originaron.

Con respecto al destino de las tripulaciones, se reconocen actualmente los siguientes sectores:

Sector estrecho, con puerto base en Algeciras.

#### Artículo 14. *Ocupación de vacantes.*

El personal de flota tendrá derecho preferente sobre otro ajeno a la empresa, a igualdad de aptitud con los solicitantes libres, para ocupar las vacantes o destinos en tierra o flota que se produzcan.

Las ofertas de puestos de trabajo a cubrir o de nueva creación en tierra serán comunicados, por el medio más rápido de comunicación a los buques así como a los Delegados de Personal y Sección/es Sindical/es, arbitrándose las fórmulas oportunas para que todo el personal afectado tenga debido conocimiento.

En caso de que el personal de flota pase a ocupar un puesto de trabajo en tierra conforme a lo pactado, pasará a regirse por las condiciones tanto económicas como cualesquiera otras reguladas en el Convenio Colectivo entre «Buquebus España, Sociedad Anónima» y su personal de tierra, dejando de serle de aplicación, desde dicho momento, lo pactado en el presente Convenio.

El personal de maestranza o subalternos tendrán derecho, previa solicitud por escrito a cambiar de departamento, siempre y cuando existan plazas vacantes en el solicitado y las circunstancias organizativas lo permitan.

#### Artículo 15. *Período de prueba.*

Toda admisión de personal para las actividades comprendidas en este Convenio se considerará provisional durante un período de prueba variable, con arreglo a la labor a que el tripulante se dedique, que no podrá ser superior a la que establece la escala siguiente:

a) Titulados cuatro meses.

b) Resto categorías cuarenta y cinco días.

En caso de que el período de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto.

Concluido con satisfacción de ambas partes el período de prueba, el contrato surtirá los efectos pactados en el mismo, computándose dicho periodo a efectos de antigüedad.

#### Artículo 16. *Trabajos de categoría superior.*

Será de aplicación lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

Los trabajos de categoría superior, siempre que su duración se prevea superior a quince días, serán efectuados por personal fijo, cuando haya voluntarios para ello que se encuentren cualificados para la realización de las citadas funciones.

El desempeño de trabajos de categoría superior para cubrir vacantes por vacaciones, enfermedad laboral o común o accidente, servicio militar o realización de cursos o cursos, no dará lugar a consolidar la plaza en el escalafón de la empresa.

El tripulante que desempeñe trabajos de categoría superior tendrá derecho, a todos los efectos, a la retribución correspondiente a la plaza ocupada

temporalmente durante el período que permanezca embarcado en dicha situación.

Las vacaciones, pagas extraordinarias y cualquier otro emolumento que corresponda se liquidarán proporcionalmente, en su cuantía, al/los cargo/s desempeñado/s durante el período de perfeccionamiento de las mismas.

Se considerará el desempeño de trabajos en categoría superior como mérito computable a efectos de ascenso.

#### Artículo 17. *Manutención a bordo.*

La empresa proveerá los frigoríficos destinados a tripulación de bebidas, no alcohólicas, charcutería y bollería, así como café e infusiones, en las cantidades y calidades que determine la Comisión paritaria.

En cualquier caso en que la empresa no cumpla con la obligación indicada en el párrafo anterior vendrá obligada a abonar en concepto de dieta por tripulante y día de embarque la cantidad de 3.16 €.

Se servirán comidas extraordinarias para conmemorar las festividades siguientes: 16 de julio Virgen del Carmen, 25 de diciembre Navidad y 31 de diciembre Fin de Año.

#### Artículo 18. *Habitabilidad.*

En los buques en servicio, se procurará habilitar una zona reservada para el aseo y vestuario de la tripulación, dotándose ésta de las taquillas correspondientes, no pudiendo ser estos utilizados por personal de talleres tanto propios como ajenos bajo ningún concepto.

Igualmente, se habilitará en los buques en servicio una sala de estar y comedor, debidamente acondicionada para el servicio de los tripulantes que la utilizarán cuando se hallen libres de servicio y para comedor.

Los buques de nueva incorporación se le harán las reformas pertinentes para cumplir con los párrafos anteriores, si el diseño del buque lo permite.

#### Artículo 19. *Buques en reparación.*

Cuando un buque se encuentre en reparación, la tripulación que asista a ella tendrá derecho, en su caso, a la percepción de las dietas o medias dietas que se pactan en el artículo 25 de este Convenio, para costear las comidas principales en tierra. Asimismo la empresa proporcionará el alojamiento en tierra o, en su defecto, abonará los gastos habidos bajo entrega de la factura correspondiente.

En el caso de que el desplazamiento sea a algún astillero en país extranjero, tanto para reparación como para hacerse cargo del buque, el tripulante percibirá los gastos de desplazamiento y dietas internacionales estipuladas en el artículo 25 de este Convenio.

Cuando un buque cambie de zona o proceda a dirigirse a astilleros, la empresa autorizará el transporte de vehículos a los tripulantes que lo soliciten.

#### Artículo 20. *Ropa-uniformes.*

Los uniformes y ropa de trabajo de todo el personal de flota, titulados, maestranza y subalternos/as, serán por cuenta de la empresa.

La ropa de trabajo suministrada se atenderá a lo establecido en las Normas de Seguridad y Salud Laboral.

La dotación de prendas de uniforme se hará según lo dispuesto en el Anexo II del presente Convenio.

#### Artículo 21. *Tráficos internacionales.*

La empresa podrá concurrir con sus buques a todos los tráfico que sus medios le permitan y sus tripulaciones prestarán servicio, en todo caso, para el desarrollo de dichos tráfico.

Cuando la empresa realice viajes internacionales en los que el buque permanezca pernoctando en puerto no español el tripulante percibirá las dietas internacionales previstas en el presente Convenio, o bien proporcionará alojamiento y manutención a los tripulantes.

La Empresa no tendrá obligación de abonar las dietas internacionales previstas en este Convenio, ni deberá proporcionar alojamiento y manutención a los tripulantes, si el buque está dotado con cocina y camarotes

#### Artículo 22. *Transporte.*

A los buques que atraquen o permanezcan en zonas alejadas a la ciudad y de difícil comunicación que no dispongan de transportes públicos regulares y frecuentes, no taxis, la empresa dotará de transporte apropiado a todos los tripulantes, o abonará los gastos de locomoción ocasionados

por este concepto de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio bien entendido que éstos habrán de adaptarse al horario de los servicios y frecuencias que se hubiesen establecido por la empresa y Comité.

Se adecuará el horario y frecuencia del servicio de transporte para que pueda trasladarse el mayor número posible de tripulantes por viaje.

#### Artículo 23. *Alumnos.*

La empresa, a través de los mandos, procurará que los alumnos que realicen las prácticas en sus buques consigan una formación integral dentro de su especialidad, posibilitándoles la realización de todas las funciones propias de la especialidad.

Sus condiciones de trabajo serán las fijadas en la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante y los alumnos de nacionalidad española tendrán preferencia en la ocupación de plazas.

### Condiciones económicas

#### Artículo 24. *Retribuciones.*

Las retribuciones del personal amparado por el presente Convenio se reflejan en las tablas salariales que se unen como anexos al mismo.

La estructura salarial del personal de flota estará compuesta exclusivamente por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Horas extraordinarias.
- Plus de trincaje.
- Gratificación por trabajos especiales.

Salario base: Es la percepción que recibirá el tripulante por la prestación de sus servicios y conforme a su categoría profesional. Su importe queda reflejado en las tablas salariales anexas a este Convenio y se percibirá por quince pagas anuales, doce ordinarias y tres extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de julio y diciembre serán de devengo y liquidación semestral (1 de enero a 30 de junio, la de julio, y 1 de julio a 31 de diciembre, la de diciembre). En caso de que un trabajador, que por causa de cese o incorporación a la empresa, no haya completado el semestre, percibirá la parte proporcional de la paga extraordinaria que corresponda a ese semestre, en función del tiempo efectivamente trabajado. La fecha de abono de las pagas será la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

La paga extraordinaria de septiembre será de devengo y liquidación anual, (1 de septiembre a 31 de agosto). En caso de que un trabajador, que por causa de cese o incorporación a la empresa, no haya completado el año, percibirá la parte proporcional de la paga extraordinaria que corresponda a ese año, en función del tiempo efectivamente trabajado. La fecha de abono de la paga será la primera quincena del mes de septiembre.

La implantación de la paga extraordinaria de septiembre se hará de manera progresiva en los tres primeros años de vigencia del convenio, de manera que en 2004 se abonará un tercio de la paga, dos tercios de la paga en 2005 y la paga completa a partir de 2006.

Horas extraordinarias: Para la consideración de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el art. 6 del presente convenio. El abono de las mismas se realizará, en su caso, de acuerdo con la siguiente fórmula.

$$\frac{S. \text{ base} + \text{Prorrata P. E.}}{164}$$

164

El resultado de la anterior fórmula se incrementará en un 50 por 100 cuando se trate de retribuir horas extraordinarias por embarques extras, en los términos definidos en el artículo 6 del presente Convenio.

Plus de trincaje: Los tripulantes que realicen operaciones de trincaje de vehículos percibirán las siguientes cantidades:

- a) Camiones hasta 10 metros de longitud: 2.04 € por camión.
- b) Camiones a partir de 10 metros de longitud: 3.41 € por camión.
- c) Automóviles: 1.7 € por auto.
- d) Motos: 1.03 € por moto.

Se entenderá por trincaje el aseguramiento de vehículos siempre que sea necesario el empleo de elementos tradicionales de trincaje, tales como cabos, cables, cadenas, correas, tensores, etc. No se considerará trincaje la operación que consista en la simple colocación de calzos.

Revisión salarial: La retribución para el primer año de vigencia del presente Convenio será el salario base y el resto de los complementos salariales correspondientes al año 2003, con un incremento igual al IPC previsto por el Gobierno para el 2004 más 0,75 por ciento, regularizando dicha cantidad una vez conocido el IPC definitivo.

Para el año 2005, el salario base y el resto de los complementos salariales experimentarán un incremento igual al IPC previsto por el Gobierno para el 2005 más 0,75 por ciento, regularizando dicha cantidad una vez conocido el IPC definitivo.

Para el año 2006, el salario base y el resto de los complementos salariales experimentarán un incremento igual al IPC previsto por el Gobierno para el 2006 más 0,75 por ciento, regularizando dicha cantidad una vez conocido el IPC definitivo.

Para el año 2007, el salario base y el resto de los complementos salariales experimentarán un incremento igual al IPC previsto por el Gobierno para el 2007 más 1,5 por ciento, regularizando dicha cantidad una vez conocido el IPC definitivo.

Para el año 2008, el salario base y el resto de los complementos salariales experimentarán un incremento igual al IPC previsto por el Gobierno para el 2008 más 2 por ciento, regularizando dicha cantidad una vez conocido el IPC definitivo.

Independientemente de los incrementos generales estipulados en el presente convenio, se incrementarán los salarios del Personal de Cámara de manera que la diferencia de sus salarios con respecto al personal de marinería se reduzca en un 80%.

La implantación de esta medida se llevará a cabo durante los tres primeros años de vigencia del Convenio. De este modo, y tomando como punto de partida la situación actual, en la que el salario de camareros y tripulantes de cabina de pasajeros, personal de cámara es un 18,65% inferior al salario del personal de marinería, y la diferencia entre contramaestre y jefe de cabina es de un 12, 16%, se procederá de manera que en 2006 la diferencia quede reducida al 3,73% y al 2,43%, respectivamente. Para ello, se procederá provisionalmente a calcular la diferencia salarial entre las categorías referenciadas en el año 2003, y se aplicará un tercio en 2004, dos tercios en el 2005, regularizando en 2006 las cantidades de modo que la diferencia final quede en el 3,73% y 2,43%, según quedó expuesto más arriba.

Gratificación por trabajos especiales: Los trabajos especiales que se realicen serán baremados de acuerdo con el número de horas empleadas en su realización. El precio de la hora será el equivalente al valor de la hora ordinaria incrementado en un 50 por 100. Se consideran trabajos especiales los relacionados a continuación:

- Limpieza de tanques (espacios vacíos).
- Limpieza de sentinas.
- Limpieza de salas de máquinas.
- Limpieza de tapizados y moquetas.

Cuando estos trabajos se tengan que realizar por una cuestión de urgencia y relacionada con la operatividad del barco se abonarán al precio de la hora ordinaria.

Únicamente las tareas que se acaban de describir darán derecho a la percepción de la gratificación por trabajos especiales. El resto de tareas, servicios o trabajos que puedan desarrollar los tripulantes se consideran retribuidos por su salario base, aun cuando tengan carácter excepcional, y con independencia de su mayor o menor penosidad o peligrosidad.

En caso de que se incorporen nuevos buques a la flota de la empresa que puedan generar otro tipo de trabajos singulares, se negociará en el seno de la comisión paritaria su posible calificación y retribución como trabajos especiales.

#### Artículo 25. *Dietas y gastos de locomoción.*

Se considera dieta la cantidad con la que la empresa compensa los gastos de alojamiento y/o manutención en que incurre el trabajador cuando por necesidades del servicio tiene que efectuar un desplazamiento, fuera de su zona de trabajo habitual, que le obligue a comer o pernoctar.

Se establece como dieta nacional la suma de 63,29 € diarios y como dieta internacional la cantidad de 94,95 € diarios, correspondiendo el 50 por 100 de la dieta al pago de alojamiento y un 25 por 100 a cada una de las comidas principales.

No se devengará la dieta o la parte proporcional de la misma, cuando los gastos de alojamiento o manutención sean asumidos directamente por la empresa.

En caso de desplazamiento en el propio vehículo del trabajador por necesidades de la empresa, éste percibirá la cantidad de 0,17 €/kilómetro.

#### **Beneficios sociales**

#### Artículo 26. *Cese por jubilación.*

El personal con, al menos, una antigüedad en la empresa de quince años, que cuente con cincuenta y ocho años cumplidos, tenga derecho

o no al 100 por 100 de la pensión de la Seguridad Social en función de los años de cotización, percibirá las indemnizaciones a tanto alzado que a continuación se establecen, siempre que su jubilación o cese en la empresa se produzca dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de la edad citada.

Capitanes, Jefes Máquinas y Oficiales: 9015,18 €.  
Maestranza: 6010,12 €.  
Subalternos: 4507,59 €

En los casos de jubilación anticipada de cincuenta y cinco años a cincuenta y ocho años, y se cuente con idéntica antigüedad de quince años, las citadas cantidades se incrementarán en un 10 por 100 y en ambos casos se abonarán en el momento de producirse ésta.

#### Artículo 27. *Otras mejoras sociales.*

El personal que tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa percibirá anualmente una ayuda escolar por hijo. La ayuda consistirá en las siguientes cantidades:

Estudios EGB y ESO: 60,00 €.  
Estudios Superiores: 90,00 €.

Estas cantidades serán abonadas en el mes de septiembre, previa acreditación.

#### Artículo 28. *Póliza seguro colectivo.*

La empresa vendrá obligada a suscribir una póliza colectiva de accidentes para sus trabajadores que garantice los siguientes capitales:

Fallecimiento derivado de accidente: 9015,18 €.  
Invalidez absoluta o gran invalidez derivados de accidente: 9015,18 €.

#### Artículo 29. *Incapacidad temporal.*

1. En los casos de incapacidad temporal acreditada mediante la correspondiente baja oficial del médico de la Seguridad Social, el trabajador tendrá derecho a percibir los siguientes complementos:

2. Cuando la incapacidad temporal se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social que corresponda al trabajador de manera que éste perciba el 100 por 100 de sus retribuciones durante todo el periodo en que permanezca en situación de incapacidad temporal.

Cuando la incapacidad temporal se derive de enfermedad común, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social que corresponda al trabajador, durante los primeros seis meses desde la fecha de la baja, de manera que éste perciba el 75 por 100 de sus retribuciones.

El tripulante deberá notificar el estado de enfermedad al Capitán del buque, en la medida de lo posible, con carácter previo al embarque de su turno de trabajo y, en todo caso, con la mayor antelación posible.

2. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La hora diaria de lactancia que prevé el artículo 37 del citado Estatuto, podrá ser acumulada a la baja por maternidad, como licencia retribuida, disfrutándose a continuación de ésta. Este artículo quedará automáticamente adecuado a lo que, en todo momento, establezcan las leyes sobre el particular.

#### Artículo 30. *Billetes de pasaje.*

El personal de flota de la empresa tendrá derecho a cinco billetes gratuitos al año, abonando los correspondientes impuestos, en los buques de la compañía «Buquebus España, Sociedad Anónima» siempre condicionados a la existencia de plazas disponibles en las mismas.

El cónyuge o conviviente habitual, hijos solteros, padres de los empleados o de sus cónyuges, siempre que convivan y dependan del empleado, tendrán derecho a tres viajes al año, en las mismas condiciones determinadas para el empleado y con el límite de cuatro acompañantes por viaje del empleado.

Las peticiones de todas estas bonificaciones deberán solicitarse a la Dirección de la empresa, quién arbitrará las fórmulas necesarias para su resolución con la mayor brevedad posible.

Artículo 31. *Gastos por fallecimiento.*

En caso de fallecimiento de un tripulante fuera de su lugar de residencia habitual, por cualquier causa relacionada con su prestación laboral, la empresa se hará cargo de los trámites y gastos de su traslado o repatriación, que correrán, en todo caso, a su costa.

Artículo 32. *Anticipos.*

Para los anticipos se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado primero del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la empresa estudiará aquellos casos particulares en que de manera justificada se soliciten anticipos sobre salarios no devengados.

Artículo 33. *Personal con capacidad disminuida.*

El personal que haya sido declarado en situación de incapacidad laboral permanente, parcial o total, para su trabajo habitual, podrá optar a cubrir destinos tanto en flota como en tierra, siempre que existan vacantes acordes con su capacidad disminuida y demuestre hallarse debidamente capacitado para su desempeño, respetando en todo caso, lo que pueda establecerse como resultado de la negociación colectiva en otras unidades de negociación dentro de la empresa.

Artículo 34. *Entrepot.*

El entrepot será adquirido por la empresa y repartido a la tripulación por la persona que designe el capitán. Su coste será abonado directamente por el tripulante sin cargo adicional alguno.

Se incluirán dentro del entrepot aquellos artículos que, por costumbre del puerto donde se hubiese despachado el buque, sean permitidos.

**Salud laboral**

Artículo 35. *Seguridad y salud laboral. Prevención de riesgos.*

La aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, junto con sus Reglamentos de Desarrollo supone una actualización de la organización y metodología para abordar con eficacia la gestión de Prevención de Riesgos Laborales en los Centros de Trabajo, integrando a todos los niveles jerárquicos de la empresa.

El objetivo a plantear es que «Buquebus España, Sociedad Anónima» desarrolle unas directrices generales que ayuden a definir e implantar un plan de organización de las actividades preventivas.

Este plan está destinado a mantener una protección activa y eficaz de la Seguridad y Salud laboral de todos los trabajadores que este en consonancia con la LPRL y cuantas reglamentaciones se emanen de ésta.

Comité de Seguridad y Salud.

a) Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los buques, constituido por el Capitán, en representación de la empresa, y el Delegado de Prevención, reuniéndose mensualmente. Las funciones de estos comités serán los previstos en la legislación vigente en cada momento.

b) Este Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

c) Sus funciones serán las recogidas en el artículo 39 de la LPRL. Comité de Flota de Seguridad y Salud.

Comité de Flota Seguridad y Salud.

a) Se constituye un Comité de Flota de Seguridad y Salud.

b) La composición del mismo será paritaria, estando formada por cuatro miembros de la parte social, siendo designados estos de entre los representantes de los trabajadores, por una parte, y por otra la representación que designe la Dirección de la empresa.

c) Este Comité se reunirá cada dos meses por acuerdo de ambas partes o a instancias del Servicio de Prevención mediante comunicación escrita al Presidente y copia a la empresa. Su funcionamiento será paritario.

d) El Comité intercentros requerirá a los Comités de los buques que le remitan actas de las reuniones celebradas.

e) Las partes podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores, previa petición y aprobación por mayoría del Comité o por el Servicio de Prevención, los cuales tendrán derecho a voz pero no a voto. La Dirección de la empresa facilitará al mencionado Comité su presencia si fuera necesario.

f) Los gastos ocasionados como consecuencia de la realización de las labores de prevención por el Comité Intercentros, correrán por cuenta

de la empresa, previa información a la Dirección de la empresa y su rendimiento de cuentas posterior.

g) De todas las reuniones del Comité se levantará Acta.

**Representación del personal. Ejercicio de derechos sindicales y Comisión paritaria**

Artículo 36. *Representación del personal de flota.*

Dadas las peculiaridades de la actividad marítima se acuerda articular la representación de los trabajadores a través del Comité de Flota, con las facultades, competencias y garantías que la Ley establece.

Artículo 37. *Secciones Sindicales.*

Se podrán constituir Secciones Sindicales en el ámbito de toda la Flota, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 38. *Derecho de Asamblea.*

Los tripulantes podrán ejercer su derecho a Asamblea a bordo, previo aviso al Capitán del buque y con fijación de horario de comienzo de la misma.

Podrá ser convocada la Asamblea por los Delegados de Personal del buque, miembros del Comité de buque o por un 20 por 100 de la plantilla.

Cuando no existan enrolados Delegados de Personal, podrá ser convocada por cualquiera de los órganos de representación de los trabajadores.

La Asamblea no entorpecerá el normal desarrollo de los turnos de trabajo, quedando, en todo caso, a salvo la seguridad del buque y su dotación y garantizada la actividad productiva.

El Capitán no podrá interrumpir o suspender la asamblea ya iniciada, salvo que no se cumplan los requisitos establecidos en la misma o se produzcan alteraciones graves del orden o cualquier otra circunstancia que afecte al normal desenvolvimiento del buque o a las necesidades de la navegación y del servicio normal del buque.

Artículo 39. *Acceso al buque de asesores.*

Durante la estancia del buque en el puerto, se autorizarán las visitas a bordo de los asesores del Comité de Flota, una vez acreditada la condición ante el Capitán del buque.

Estas visitas se efectuarán sin interrupción de los trabajos a bordo y observando las normas de seguridades establecidas.

Podrán asistir igualmente a las asambleas de los buques legalmente convocadas.

La empresa no se responsabiliza de los accidentes o percances que puedan sufrir tales representantes durante su estancia en los buques o durante el acceso a los mismos.

Artículo 40. *Garantías de los representantes del personal.*

a) Ningún miembro del Comité, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese como tal y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité y el Delegado del Sindicato, al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de supresión o extinción por causas tecnológicas, económicas organizativas o de producción.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

d) Sin superar el número total de horas de crédito horario del conjunto de los miembros del Comité, podrán acordar su acumulación, en uno o más miembros, notificándolo con la mayor antelación posible a la empresa.



Artículo 41. *Comisión paritaria.*

La Comisión paritaria que actuará durante la vigencia del presente Convenio estará compuesta por tres representantes del personal y por la representación que, en igual número, designe la empresa, siendo su funcionamiento paritario. Serán funciones de la Comisión paritaria las siguientes:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación y desarrollo de los establecidos en el Convenio.
- d) Emitir informe previo a la interposición de conflicto colectivo, así como reunirse con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión.

**Régimen disciplinario**Artículo 42. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a diversos elementos como el grado de voluntariedad, la reincidencia o reiteración y el perjuicio causado a personas o bienes.

## 1. Son faltas leves:

- a) Las faltas de puntualidad no justificada, siempre que de ello no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio y relacionado con las funciones del tripulante.
- b) Abandono del trabajo sin autorización o motivo justificado, siempre que de ello no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio y relacionado con las funciones del tripulante.
- c) Las discusiones a bordo con los compañeros de trabajo que alteren la normal convivencia en el buque, siempre que de ello no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio y relacionado con las funciones del tripulante.
- d) La leve vulneración de las normas y reglas de convivencia y trabajo.
- e) La esporádica falta de aseo y decoro durante la permanencia en los locales y servicios comunes.

## 2. Son faltas graves:

- a) Las faltas de puntualidad reiteradas no justificadas, o aquéllas que conlleven perjuicio objetivamente apreciable para el servicio y relacionado con las funciones del tripulante.
- b) Negligencia o descuido en el trabajo que no afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo, en cuyo caso, sería falta muy grave.
- c) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves en un período de sesenta días.
- d) No embarcar el tripulante en la fecha señalada por la empresa sin justificación suficiente, o sin comunicarla la causa, aun justificada, con la debida antelación.
- e) Mantener frecuentes riñas y pendencias a bordo.
- f) La transgresión grave de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

## 3. Son faltas muy graves.

- a) Las faltas de asistencia no justificada y reiteradas, y las faltas de puntualidad cuando reuniendo las características señaladas para su calificación como graves, se reiteren en número superior a tres en un mes, o alteren gravemente la actividad productiva.
- b) La desobediencia a las órdenes recibidas de los superiores sin perjuicio de que las mismas, una vez cumplimentadas, puedan ser objeto de reclamación. Si la urgencia del trabajo lo permitiera podrá el tripulante manifestar su disconformidad al Jefe del Departamento, o en su ausencia, al inmediato responsable. c) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos de manera intencionada en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mercancías, enseres y documentos.
- d) La embriaguez o ingestión de cualquier tipo de sustancia estupefaciente estando de servicio, o la embriaguez habitual o la toxicomanía.
- e) Retener o violar el secreto de la correspondencia oficial, particular, o documentos reservados de la empresa.
- f) La simulación de accidente o enfermedad.
- g) Solicitar permisos, licencias o excedencias, alegando causas falsas o inexistentes.
- h) El incumplimiento injustificado de la orden de embarque, o quedarse en tierra por su culpa al salir el buque a la mar.
- i) Causar accidentes graves por negligencia inexcusable.

j) La reiteración de faltas graves dentro de un período de ciento ochenta días.

k) Los malos tratos de palabra u obra, las faltas graves de respeto y consideración a jefes y oficiales, compañeros y subordinados, así como el abuso de autoridad.

l) El abandono injustificado del servicio.

m) El incumplimiento de normas de prevención de riesgos que afecten a la integridad física de las personas y a la seguridad de las instalaciones o dependencias.

n) Cualquier otra acción u omisión que merezca tal calificación en atención a lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. *Sanciones.*

1. Las faltas leves serán castigadas con alguna de las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco días.

2. Las faltas graves serán castigadas con alguna de las siguientes sanciones:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.
- b) Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un año.

3. Las faltas muy graves serán castigadas con alguna de las siguientes sanciones:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta tres años.
- c) Despido.

Artículo 44. *Régimen de sanciones*

La imposición de sanciones por faltas muy graves requerirá la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya apertura deberá ser comunicada al trabajador, haciéndose constar en la comunicación los cargos que se le imputan. El trabajador dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para hacer aquellas alegaciones que considere oportunas.

La apertura de expediente sancionador deberá ser comunicada igualmente al Comité de Empresa y al Delegado Sindical, si lo hubiera y constara a la empresa su afiliación, a fin de que estos puedan alegar lo que estimen oportuno.

## Disposición adicional primera.

Con motivo de la derogación de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante y para cubrir los posibles vacíos de cobertura que se puedan producir como consecuencia de la pérdida de vigencia de la misma, en el Convenio Colectivo de Flota serán de aplicación las disposiciones previstas en dicha O.T.M.M. hasta que la empresa y el/los sindicato/s lleguen a un acuerdo para sustanciar dichos vacíos de cobertura.

En todo caso, la supletoriedad sólo regirá por conglobamiento, y teniendo en cuenta bloques temáticos homogéneos de materias.

## Disposición adicional segunda.

En caso de iniciarse la explotación de nuevas líneas, la Comisión Paritaria por acuerdo de sus miembros, adaptará las condiciones pactadas en el presente Convenio y en especial las referidas a tiempo de trabajo y descanso, en función de las necesidades operativas de ese nuevo servicio.

**ANEXO I****Tabla salarial año 2004**

Categoría	Sueldo base mensual — Euros	Sueldo anual — Euros
Capitán .....	2.871,59	41.159,45
Jefe Máquinas .....	2.871,59	41.159,45
1.º Oficial Puente o cubierta .....	2.219,87	31.818,13
1.º Oficial Máquinas .....	2.219,87	31.818,13
Contraaestre .....	1.417,32	20.314,92
Marinero .....	1.368,38	19.613,44
Jefe/a Cabina .....	1.290,87	18.502,47
TCP-Camarero .....	1.210,59	17.351,79

## ANEXO II

## Uniformidad tripulaciones Buquebus España, S.A.

Artículo	Cantidad	Duración mínima
<i>Puesto: Marinería</i>		
Temporada verano:		
Pantalón azul marino tergal .....	2	1 verano.
Polo azul marino .....	2	1 verano.
Temporada invierno:		
Pantalón azul marino tergal .....	2	1 invierno.
Camisa azulina .....	2	1 invierno.
Jersey azul marino comando .....	2	2 inviernos.
Parka azul marino .....	1	2 inviernos.
Traje de agua .....	1	2 inviernos.
<i>Puesto: TCP mujer</i>		
Temporada verano:		
Falda azul marino .....	2	1 verano.
Camisa Buquebus m/c .....	2	1 verano.
Temporada invierno:		
Falda azul marino .....	2	1 invierno.
Camisa Buquebus m/1 .....	2	1 invierno.
Chaqueta roja .....	2	2 inviernos.
Abrigo azul marino .....	1	3 inviernos.
Sin temporada:		
Sobrefaldas .....	1	1 año.
Zapatos .....	1	1 año.
Guantes .....	1	1 año.
<i>Puesto: TCP varón/Camarero</i>		
Temporada verano:		
Pantalón azul marino tergal .....	2	1 verano.
Camisa celeste m/c .....	2	1 verano.
Temporada invierno:		
Pantalón azul marino tergal .....	2	1 invierno.
Camisa celeste m/1 .....	2	1 invierno.
Jersey rojo .....	2	1 invierno.
Parka azul marino .....	1	2 inviernos.
Sin temporada:		
Zapatos .....	1	1 año.
Corbata Buquebus .....	2	1 año.
<i>Puesto: Oficiales</i>		
Temporada verano:		
Pantalón azul marino tergal .....	2	1 verano.
Camisa blanca charreteras .....	2	1 verano.
Temporada invierno:		
Pantalón azul marino tergal .....	2	1 invierno.
Camisa blanca charreteras .....	2	1 invierno.
Jersey azul marino comando .....	2	2 inviernos.
Parka .....	1	2 inviernos.
Traje agua Oficiales Puente .....	1	2 inviernos.
Sin temporada:		
Zapatos .....	1	1 año.
Palas Oficiales .....	1	1 año.
Buzos Oficiales Máquinas .....	2	1 año.

Notas: El material de seguridad no se considera uniformidad. Se determinará en el Comité de Seguridad.

Las fechas de entrega de la ropa de cada temporada serán aproximadamente:

Verano: 2.ª quincena de Mayo.

Invierno: 1.ª quincena de Octubre.

Cualquier tripulante que tenga necesidad de prendas en plazos inferiores a los establecidos tendrá que acreditar dicha necesidad.

Para los tripulantes eventuales contratados para períodos cortos la empresa decidirá que uniforme les provee.

Es facultad de la empresa cambiar o modificar toda o parte de la uniformidad de las tripulaciones.

**16792** RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo para el fomento de la formación, el empleo y las cualificaciones profesionales para el sector de producción, manipulado, comercio y exportación de cítricos, frutas, hortalizas, flores y plantas vivas.

Visto el contenido del Acuerdo para el Fomento de la Formación, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales para el Sector de Producción, Manipulado, Comercio y Exportación de Cítricos, Frutas, Hortalizas, Flores y Plantas Vivas suscrito el día 14 de julio de 2004 de una parte por el Comité de Gestión de Cítricos y la Federación Española de Asociaciones de Productores Exportadores de Frutas, Hortalizas, Flores y Plantas Vivas y, de otra parte, por la Federación Agroalimentaria de CC.OO y la Federación Agroalimentaria de UGT, en representación de las empresas y trabajadores del sector y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de septiembre de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

**ACUERDO ENTRE EL COMITÉ DE GESTIÓN DE CÍTRICOS, CGC, LA FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DE PRODUCTORES EXPORTADORES DE FRUTAS, HORTALIZAS, FLORES Y PLANTAS VIVAS, FEPEX, Y LAS FEDERACIONES AGROALIMENTARIAS DE CC.OO Y UGT, RESPECTIVAMENTE, PARA EL FOMENTO DE LA FORMACIÓN, EL EMPLEO Y LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES EN EL SECTOR DE PRODUCCIÓN, MANIPULADO, COMERCIO Y EXPORTACIÓN DE CÍTRICOS, FRUTAS, HORTALIZAS, FLORES Y PLANTAS VIVAS**

De una parte el Comité de Gestión de Cítricos, CGC, con domicilio en Valencia, calle Monjas de Santa Catalina, 8 y en su nombre y representación y en calidad de Presidente, don Octavio Ramón Sales y la Federación Española de Asociaciones de Productores Exportadores de Frutas, Hortalizas, Flores y Plantas Vivas, FEPEX, con domicilio en Madrid, calle Miguel Angel 13, y en su nombre y representación y en calidad de Presidente, don Andrés Cuartero Ruiz, y de otra la Federación Agroalimentaria de CC.OO, con domicilio en Madrid, Plaza de Cristino Martos 4, y en su nombre y representación, y en calidad de Secretaria General, doña Cecilia Sanz Fernández y la Federación Agroalimentaria de UGT, con domicilio en Madrid, Avda. América 25, 2.ª y 3.ª planta y en su nombre y representación, y en calidad de Secretaria General, doña Blanca Uruñuela Aguado, reconociéndose mutua capacidad para la firma del presente Acuerdo por ser las organizaciones empresariales y sindicales, respectivamente, más representativas en el sector de actividad.

EXPONEN

Que el sector hortofrutícola español constituye un sector estratégico de la economía agraria y comercial española dado su porcentaje de participación en la producción final agraria, su contribución a la balanza comercial agraria, su alta capacidad de generación de empleo y su posición competitiva en el mercado comunitario, situación que se ha logrado con un nulo nivel de ayudas por parte de la Unión Europea y a pesar de la fuerte competencia externa.

La producción de cítricos, frutas, hortalizas, flores y plantas representa alrededor del 50% de la Producción Vegetal Final. Su importancia trasciende del sector agrario, totalizando sus exportaciones más 7.500 millones de euros el año 2003, lo que representa la mitad de la exportación agroalimentaria española.

La producción hortofrutícola constituye, además, un factor fundamental en la corrección de los desequilibrios regionales y en el mantenimiento de la renta y el empleo en determinadas Comunidades Autónomas como Murcia, Valencia, Andalucía, Canarias, Aragón, Extremadura y Catalunya sin que existan cultivos ni actividades económicas alternativas a las actuales, habiendo sido el sector una variable básica en el proceso de crecimiento