

Categoría	Niv. 2	Niv. 3	Niv. 4	Niv. 5	Niv. 6	Niv. 7	Niv. 8	Niv. 9	Niv. 10	Niv. 11	Niv. 12	Niv. 13	Niv. 14	Niv. 15
Licenciad.	1399.77	1450.33	1499.87	1544.22	1584.54	1812.33	1911.63	1944.75	1986.01	2020.66	2046.38	2067.08	2082.54	2092.29
Aux. Lab.	1011.69	1048.57	1084.59	1117.06	1129.97	1149.94	1173.51	1189.58	1233.89	1261.50	1282.50	1299.76	1311.63	1319.39
Anal. 2	1059.73	1096.66	1132.48	1142.83	1179.04	1207.43	1230.99	1257.93	1290.88	1318.97	1340.49	1357.35	1369.21	1377.58
Anal. 1	1086.33	1130.37	1156.90	1201.48	1241.75	1269.67	1293.20	1320.25	1353.58	1381.24	1402.79	1419.49	1431.99	1439.60
Cap. Esp.	1032.86	1067.87	1106.13	1122.14	1151.69	1279.22	1306.55	1335.93	1373.20	1404.52	1427.33	1446.69	1460.56	1469.36
Cap. Pe.	1032.86	1067.87	1106.13	1122.14	1151.69	1279.22	1306.55	1335.93	1373.20	1404.52	1427.33	1446.69	1460.56	1469.36
Encarg.	1165.67	1199.87	1248.71	1293.19	1338.94	1539.41	1567.58	1589.19	1638.66	1671.11	1696.17	1716.00	1730.26	1739.49
Maes. 2	1165.67	1199.87	1248.71	1293.19	1338.94	1539.41	1567.58	1589.19	1638.66	1671.11	1696.17	1716.00	1730.26	1739.49
Contram.	1220.60	1271.00	1319.87	1364.36	1404.77	1637.52	1668.54	1700.70	1740.32	1773.97	1799.02	1816.72	1831.19	1840.67
Maes. Tñ.	1220.60	1271.00	1319.87	1364.36	1404.77	1637.52	1668.54	1700.70	1740.32	1773.97	1799.02	1816.72	1831.19	1840.67
Jefe Ta.	1334.52	1385.00	1434.34	1478.82	1519.24	1809.38	1838.93	1871.97	1914.17	1948.06	1973.94	1994.66	2010.11	2019.96
Calcad.	1011.69	1048.57	1084.59	1117.06	1129.97	1149.94	1173.51	1189.58	1233.89	1261.50	1282.50	1299.76	1311.63	1319.39
Aux. Tec.	1011.69	1048.57	1084.59	1117.06	1129.97	1149.94	1173.51	1189.58	1233.89	1261.50	1282.50	1299.76	1311.63	1319.39
Rep. Pla.	1011.69	1048.57	1084.59	1117.06	1129.97	1149.94	1173.51	1189.58	1233.89	1261.50	1282.50	1299.76	1311.63	1319.39
Archiv.	1011.69	1048.57	1084.59	1117.06	1129.97	1149.94	1173.51	1189.58	1233.89	1261.50	1282.50	1299.76	1311.63	1319.39
Of. 2 Te.	1059.73	1096.66	1132.48	1142.83	1179.04	1207.43	1230.99	1257.93	1290.88	1318.97	1340.49	1357.35	1369.21	1377.58
Ag. 2 Sa.	1059.73	1096.66	1132.48	1142.83	1179.04	1207.43	1230.99	1257.93	1290.88	1318.97	1340.49	1357.35	1369.21	1377.58
Deliv. 2	1059.73	1096.66	1132.48	1142.83	1179.04	1207.43	1230.99	1257.93	1290.88	1318.97	1340.49	1357.35	1369.21	1377.58
Of. 1 Te.	1086.33	1130.37	1156.90	1201.48	1241.75	1269.67	1293.20	1320.25	1353.58	1381.24	1402.79	1419.49	1431.99	1439.60
Ag. 1 Se.	1086.33	1130.37	1156.90	1201.48	1241.75	1269.67	1293.20	1320.25	1353.58	1381.24	1402.79	1419.49	1431.99	1439.60

## 18058

**RESOLUCIÓN de 28 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima y su personal laboral.**

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima y su personal laboral (código de convenio número 9010262), que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 1996, de una parte por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 y Migraciones acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 41/1994, de 3 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 28 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD ESTATAL DE SALVAMENTO Y SEGURIDAD MARÍTIMA Y SU PERSONAL LABORAL**

**CAPÍTULO I**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación personal.**

El presente Convenio tiene ámbito de empresa, y de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, regulará las condiciones sociales y de trabajo entre la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (en adelante SASEMAR) y su personal laboral. Queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal directivo de la sociedad, regulándose sus condiciones laborales por el contrato de trabajo que tenga suscrito.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal.**

La vigencia del presente Convenio será de un año a partir del 1 de enero de 1996.

Se considerará tácitamente prorrogado de año en año si cualesquiera de las partes no lo denunciara formalmente con una antelación mínima de un mes, respecto a la fecha de su vencimiento.

**Artículo 3. Ámbito funcional.**

El ámbito funcional del presente Convenio comprende las actividades de coordinación de los servicios públicos de búsqueda, salvamento marítimo y lucha contra la contaminación en el medio marino, que presten los centros actuales y futuros dependientes o relacionados con el ámbito de competencias de SASEMAR, así como las actividades que se desarrollan en los servicios centrales de la sociedad y en el Centro de Seguridad Marítima Integral «Jovellanos».

**Artículo 4. Ámbito territorial.**

El ámbito territorial de aplicación de este Convenio comprende todos los centros de trabajo ubicados en territorio español, tanto en los servicios centrales como en los periféricos.

**Artículo 5. Integridad del Convenio.**

A todos los efectos, el presente Convenio constituirá una unidad inescindible, de suerte que no podrán pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas rechazando el resto, si no que siempre habrá de ser considerado y observado en su integridad.

**Artículo 6. Compensación y absorciones futuras.**

La publicación y entrada en vigor de cualquier disposición de carácter general o específico que mejore cualquiera de los temas pactados, será de aplicación en su contenido y regulación sobre lo establecido en el presente Convenio.

**CAPÍTULO II****Artículo 7. Organización del trabajo.**

La facultad de dirección, organización, planificación y control de actividades y objetivos de la sociedad, en el ámbito de aplicación de este Convenio, corresponde a los órganos de gobierno y Dirección de SASEMAR, cuyas funciones podrán ser delegadas y ejercidas en los términos que le reconozca la normativa vigente según su propia naturaleza y de conformidad con las disposiciones y normas de Derecho laboral.

**Artículo 8. Grupo profesional: Control de Tráfico y Coordinación de Salvamento.**

Es el grupo profesional que integra aquellos puestos de trabajo cuyas funciones y responsabilidades están enfocadas a la atención de las emergencias marítimas, control del tráfico marítimo en dispositivos de separación (costas o puertos), atención a la navegación y apoyo a la Autoridad marítima en el ejercicio de sus funciones relacionadas con las responsabilidades de la sociedad.

Los puestos de trabajo que integran este grupo son:

Jefe de CZCS.  
Jefe de CRCS.  
Jefe de CLCS.  
Subjefe de CZCS.  
Jefe de Turno.  
Controladores.

**Artículo 9. Grupo profesional: Personal técnico.**

Es el grupo profesional que integra aquellos puestos de trabajo que desarrollan funciones y responsabilidades de mando de unidades o ejecución técnica de las actividades necesarias para el funcionamiento de los distintos servicios de la sociedad no relacionados directamente con las actividades de control de tráfico o coordinación de emergencias.

Los puestos de trabajo que integran este grupo son:

Jefe de División.  
Jefe de Área.  
Jefe de Mantenimiento Cesemi.  
Jefe de Mantenimiento Centros.  
Técnico titulado superior.  
Ayudante Mantenimiento.  
Técnico titulado medio.

**Artículo 10. Grupo profesional: Personal administrativo.**

Es el grupo profesional que integra aquellos puestos de trabajo cuyas funciones y responsabilidades se ejecutan bajo las órdenes de sus superiores o sobre la base de normas o criterios establecidos y ejercen en la unidad en la que se encuentran adscritos actividades administrativas básicas que requieran cálculo, estudio, etc., utilizando los recursos de oficina que le sean asignados.

Los puestos de trabajo que integran este grupo son:

Secretaría de Dirección.  
Administrativo.  
Secretaría.  
Auxiliar administrativo.  
Recepción e Información.

**Artículo 11. Grupo profesional: Personal de servicios.**

Es el grupo profesional que integran aquellos puestos de trabajo cuyas funciones y responsabilidades se ejecutan bajo las órdenes de sus superiores o sobre la base de normas o criterios establecidos y ejercen en la unidad en la que se encuentran adscritos tareas generales de man-

tenimiento y conservación de los centros y los equipos, instalaciones y vehículos de la sociedad.

Los puestos de trabajo que integran este grupo son:

Oficial de Oficios Varios.  
Mecánico-Conductor.  
Auxiliar de Oficios Varios.

**CAPÍTULO III****Artículo 12. Jornada.**

La jornada de trabajo para el personal no sometido a régimen de turnos tendrá preferentemente carácter de continuada en horario de ocho a quince treinta horas (salvo en aquellos puestos de trabajo que por sus funciones o responsabilidades debieran tener otra distribución horaria), con un descanso de veinte minutos que computará como trabajo efectivo.

La duración de la jornada será de treinta y siete horas y media semanales, con un cómputo anual máximo de mil setecientos once horas.

Los servicios centrales de la sociedad tendrán un horario comprendido entre las nueve y las dieciocho horas, de lunes a jueves, con una hora de interrupción para las comidas, y los viernes, el horario será de nueve a catorce treinta horas. En el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre la jornada será de treinta y siete horas y media semanales, con un horario de ocho a quince treinta horas.

En los centros de Tarifa y Finisterre se mantendrá, para el personal no sometido a régimen de turnos de veinticuatro horas, los turnos de ocho a quince horas y de quince a veintidós horas, que viene realizando hasta este momento.

El personal sometido a régimen de turnos en puesto de carácter operativo y de cobertura de veinticuatro horas realizará dichas jornadas con los horarios siguientes:

Mañana: De ocho a quince horas.  
Tarde: De quince a veintidós horas.  
Noche: De veintidós a ocho horas.

Los turnos de guardia, con ciclos de tres días de trabajo y tres días de descanso serán rotativos y se efectuarán a lo largo de todo el año, realizándose mil trescientas cuarenta horas anuales en servicio de guardias.

La distribución de los cuadrantes de los turnos para cada mes será acordado, en los centros de trabajo, entre el Jefe del Centro y los trabajadores, remitiéndose, al Departamento de Recursos Humanos, treinta días antes del mes correspondiente.

Además de las horas que se prestan en servicio de guardia, el personal sometido a este régimen de turnos se compromete a efectuar hasta un máximo de treinta y seis horas anuales, sin retribución, para atender refuerzos extraordinarios ante emergencias marítimas de extrema gravedad y los ajustes necesarios para la cobertura de bajas por enfermedad que no sean de larga duración (período máximo de quince días).

Dentro del cómputo anual de jornada se incluye una bolsa de cien para la formación. Asimismo existe un remanente de doscientas treinta y cinco horas a disposición de la empresa para atender cualquier circunstancia grave del servicio, incremento de horas en los turnos, etc., que se abonarán adicionalmente al precio de 3.000 pesetas/hora.

**Artículo 13. Ausencia de relevo de guardia.**

(Controladores de tráfico marítimo).

Si pasada la primera media hora de guardia después de finalizar la jornada laboral no se presentase el relevo, se comunicará en primer lugar al Jefe del Centro o a la persona que realice sus funciones. En el caso de que no se pudiera localizar al responsable del centro se notificará al CNCS (Controladores de guardia) la ausencia del relevo y que se prolonga la guardia un plazo máximo de dos horas.

En los centros con un solo Controlador de guardia, éste tendrá la obligación de permanecer en su puesto de trabajo hasta que sea relevado.

Si por estas causas se superase las treinta y seis horas anuales sin retribución, el exceso se abonará a precio de 3.000 pesetas/hora.

En todo caso, se generará adicionalmente el descanso proporcional correspondiente al tiempo prestado de guardia.

**Artículo 14. Horas extraordinarias.**

Tendrán consideración de horas extraordinarias, aquellas horas o medias horas completas de trabajo que se realicen sobre la duración máxi-

ma de la jornada establecida en cómputo semanal, salvo lo previsto para la jornada del personal sometido a régimen de turnos en puestos de cobertura de veinticuatro horas. En este supuesto, referido al personal en régimen de turnos, serán horas extraordinarias las realizadas sobre las mil setecientas once horas anuales.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será, en todo caso, de carácter voluntario.

El valor de las horas extraordinarias se calculará incrementando el valor del salario/hora en un 75 por 100, o bien se compensará en descansos.

El personal que perciba complemento de disponibilidad no podrá percibir retribuciones por horas extraordinarias.

#### Artículo 15. *Cambio de servicios.*

Se podrán autorizar por el Jefe del centro, y en función de las necesidades del servicio, los cambios de servicios entre Controladores no dando en ningún caso lugar a la realización de dos guardias consecutivas por parte de cualquiera de ellos.

Cuando los cambios se realicen entre Controladores que lleven a cabo diferentes funciones, dicha autorización estará condicionada a que no afecte a la configuración operativa programada.

### CAPÍTULO IV

#### Artículo 16. *Suspensión de contrato.*

Se considerarán causas de suspensión del contrato de trabajo, sin perjuicio de cualesquiera otras reguladas en la legislación vigente, las siguientes:

- 1) Maternidad de la mujer trabajadora.
- 2) Cumplimiento del servicio militar obligatorio, voluntario o prestación social sustitutoria.
- 3) Ejercicio de cargo público o sindical representativo, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. A estos efectos, se entenderá como cargo sindical el de ámbito provincial o superior. De otra parte se entenderán por retribuciones las que tengan carácter de salariales.
- 4) Privación de libertad del trabajador, mientras no recaiga sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional, o cuando la condena sea por un hecho cometido con anterioridad a su ingreso en la sociedad, en cuyo caso no se le computarán el período de tiempo de dicha condena a efectos de antigüedad.
- 5) Suspensión por razones disciplinarias.
- 6) Las situaciones de excedencia.

Las suspensión de contrato dará lugar a los siguientes efectos:

- a) El parto de la mujer trabajadora, al disfrute de un permiso íntegramente retribuido de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, o al período superior que en cada momento establezca la Ley. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posterior al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.
- b) En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- c) Los trabajadores cuyo contrato de trabajo quede suspendido por motivo del cumplimiento del apartado 2) del presente artículo, pasarán a la situación de excedencia forzosa. Estos trabajadores percibirán una paga única equivalente a cuatro meses de salario mínimo interprofesional.
- d) La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, dará lugar a excedencia forzosa.
- e) La suspensión disciplinaria se ajustará a lo establecido en el capítulo relativo al régimen disciplinario del presente Convenio.

#### Artículo 17. *Excedencias.*

Las clases de excedencias reguladas por el presente Convenio son:

##### a) Excedencia forzosa:

1. Los trabajadores en situación de excedencia forzosa tendrán derecho al cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo que permanezcan en dicha situación y a la reserva del puesto de trabajo. Una vez desaparecidas las causas que motivaron la excedencia forzosa, el trabajador deberá solicitar el reintegro en el plazo máximo de un mes. En caso contrario, se entenderá extinguido su contrato, debiendo efectuarse el reintegro en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la solicitud.

2. Pasará a la situación de excedencia forzosa, todo el personal fijo incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, que en su momento firme un contrato de alta dirección. A la finalización de dicho contrato será reintegrado a su anterior categoría profesional.

##### b) Excedencia voluntaria:

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos.

2. La excedencia voluntaria, que se concederá en un plazo máximo de treinta días, tendrá una duración mínima de un año y máxima de diez. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá permanecer un nuevo período de cuatro años en servicio activo.

3. El trabajador excedente voluntario, transcurrido el primer año en dicha situación, podrá solicitar su reintegro en vacante de igual o similar categoría a la suya.

4. No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de una sanción derivada de la comisión de una falta grave o muy grave o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva éste.

5. El tiempo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria no dará derecho a retribución ni se computará a ningún efecto.

6. El trabajador que solicite la excedencia voluntaria para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde la del período reseñado en el apartado b) del artículo 16, tendrá derecho a permanecer en esta situación durante un plazo máximo de tres años. La iniciación de un nuevo período, como consecuencia del nacimiento de un nuevo hijo, pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Se le reconocerá el derecho al reintegro automático en su puesto de trabajo durante el primer año.

#### Artículo 18. *Extinción del contrato.*

1. La extinción del contrato de trabajo se producirá en los casos y circunstancias previstos en las disposiciones laborales vigentes, así como las causas definidas en el régimen disciplinario del presente Convenio Colectivo.

2. Dicha extinción producirá los efectos correspondientes que en cada caso procedan por la aplicación de las disposiciones laborales vigentes y lo establecido en el presente Convenio.

3. Será también causa de extinción la sentencia condenatoria del trabajador por delitos dolosos, cuando guarden relación con las funciones propias de su categoría, sin perjuicio de que cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometida con ocasión o como consecuencia de su trabajo, sea considerada falta muy grave.

4. En el caso previsto en el apartado 3 se dará audiencia previa al Comité de Empresa.

#### Artículo 19. *Puestos de libre designación.*

1. Los puestos de Jefe de División, Jefe de Centro y Secretaria de Dirección serán ocupados, a libre designación de la Dirección de la sociedad, por personal de la misma.

2. El trabajador que accediese a un puesto de libre designación siendo titular en origen de otro puesto concreto, al dejar de desempeñar las funciones para las que fue nombrado, regresará al puesto que tuviera asignado, con las retribuciones que ese puesto comporte.

3. La remoción de un puesto de esta naturaleza comportará la pérdida de percepción de los pluses que lleve aparejado el puesto, manteniendo la retribución que se tuviera en el puesto de origen o en uno de similar o análogo categoría.

4. El desempeño de puestos de esta naturaleza no comporta la consolidación de los complementos adscritos al puesto.

5. Al personal que viniera desempeñando el puesto de Secretaria de Dirección a la firma del presente Convenio se le respetarán las condiciones económicas que tuviera reconocidas a la entrada en vigor del mismo.

#### Artículo 20. *Provisión de vacantes.*

La provisión de los puestos vacantes, no incluidos en el artículo anterior, se efectuará a través de las siguientes fases:

1. Concurso de traslados.
2. Promoción interna.
3. Reingreso de excedentes voluntarios.
4. Convocatoria pública.

#### Artículo 21. *Promoción interna.*

Será condición indispensable para presentarse a la fase de promoción interna los siguientes requisitos:

1. Ser personal laboral fijo de la sociedad con anterioridad a la convocatoria de la plaza.
2. Tener distinta categoría profesional o diferente especialidad a la plaza convocada, con independencia del nivel económico.
3. Poseer los requisitos específicos referidos en cada convocatoria y plaza a cubrir.

La fase de promoción se realizará mediante el sistema de concurso de méritos.

Las pruebas se ajustarán a los siguientes puntos:

- a) Las pruebas de selección deberán ser adecuadas a los puestos de trabajo a desempeñar.
- b) A tal efecto, podrán incluir pruebas de conocimientos específicos, test psicotécnicos, entrevistas, pruebas médicas y cualquiera otros sistemas que resulten idóneos para asegurar la objetividad y la racionalidad del proceso selectivo.
- c) En cualquier caso deberán predominar, en la medida de lo posible, las pruebas de carácter práctico.
- d) En el desarrollo de estas pruebas participarán los representantes del Comité de Empresa, designados por el mismo a tal fin, formando parte del Tribunal. La participación será como mínimo de un representante, cuando la composición del Tribunal sea de tres miembros, y de dos representantes cuando dicha composición la formen cinco miembros.

#### Artículo 22. *Traslados.*

Se podrá convocar concurso interno de traslados para la cobertura de puesto de trabajo en los diferentes centros de trabajo de la sociedad, de acuerdo con las siguientes bases:

Requisitos:

1. Podrán presentarse todos los trabajadores fijos de la sociedad que en la fecha de la convocatoria ocupen una plaza de la misma o superior categoría y misma especialidad profesional de la vacante a cubrir.
2. Deberán remitir el impreso de solicitud, debidamente cumplimentado, al Departamento de Recursos Humanos, por fax o por correo.
3. Los aspirantes deberán solicitar el traslado a uno o varios centros por orden de preferencia.

Criterios de valoración:

1) Los criterios de valoración para la concesión de los traslados son los siguientes:

1. Antigüedad en la sociedad.
2. Por residencia habitual:
  - 2.1 Misma Comunidad Autónoma.
  - 2.2 Misma provincia.
  - 2.3 Misma localidad.

3. Situación familiar:

- 3.1 Esposa/o.
- 3.2 Número de hijos.
- 3.3 Cónyuge trabajando e imposibilitado para el traslado.
- 3.4 Hijos discapacitados.
- 3.5 Ascendientes directos que convivan con el interesado imposibilitados para trasladarse.

4. Tiempo de adscripción al centro desde donde se solicita el traslado.
5. Mayor edad del solicitante.
6. Por sorteo.

2) Con independencia de lo anterior, tendrán preferencia absoluta los trabajadores que hayan sido objeto de traslado forzoso por razones técnicas y/u organizativas, del mismo centro que se produce la vacante.

Comisión de Valoración.

Se constituye una Comisión de Valoración para la adjudicación de los destinos, compuesta por cinco miembros, tres en representación de la Dirección de la sociedad y dos en representación del Comité de Empresa. Un representante de la sociedad actuará como Presidente y un representante del Comité de Empresa como Secretario.

La falsedad en los documentos justificativos de los criterios enumerados supondrá la eliminación del aspirante del corriente concurso y la imposibilidad de acceder a otro concurso de traslados durante el plazo de cinco años.

Resolución.

La Comisión de Valoración, por medio de un acta firmada por el Presidente y el Secretario, publicará la relación de trabajadores con los destinos concedidos.

Comunicación individual de las resoluciones.

1. Una vez resuelto el concurso, los traslados se irán efectuando en función de la disponibilidad de las plazas de destino en los mismos. El Departamento de Recursos Humanos remitirá escrito personalizado a cada interesado, en el que se indicará la plaza concedida y la fecha estimada de baja en el centro de trabajo. Los trabajadores dispondrán de tres días para realizar el traslado y presentarse en el nuevo centro de trabajo.

2. Estos traslados tendrán siempre la consideración de traslados voluntarios, y en ningún caso darán derecho a percibir indemnización alguna por ellos.

3. Los trabajadores que hayan obtenido plaza de traslado en esta convocatoria no podrán participar en otro concurso de traslados hasta después de haber transcurrido dos años desde la resolución de la concesión de la plaza.

#### Artículo 23. *Selección y admisión de personal de nuevo ingreso.*

En la elaboración de las bases y en la valoración, realización y calificación para la selección y admisión de personal de nuevo ingreso participará el Comité de Empresa a través de los miembros designados por el mismo a tal fin, formando parte del Tribunal.

La participación del Comité de Empresa será, como mínimo, de un representante cuando la composición del Tribunal sea de tres miembros y de dos representantes si el Tribunal está formado por cinco miembros. Los representantes, en todo caso, deberán guardar el sigilo profesional al que hace referencia el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO V

#### Artículo 24. *Trabajos en superior categoría.*

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

Los trabajos en categoría superior, dentro de un mismo centro, serán efectuados con preferencia por personal fijo, siempre que haya voluntarios para ello.

El desempeño de trabajo en categoría superior para cubrir vacantes por enfermedad, accidentes y servicio militar no dará lugar a consolidar la categoría si no existieran vacantes en la escala correspondiente, si bien el que desempeñe la plaza superior tendrá derecho, a todos los efectos, a la retribución correspondiente a la plaza que ocupe temporalmente durante el período que permanezca en dicha situación.

Las vacaciones y pagas extraordinarias se liquidarán proporcionalmente en su cuantía, a los cargos desempeñados durante el período de perfeccionamiento de las mismas.

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

**Artículo 25. Trabajos en inferior categoría.**

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad desarrolladas en el centro de trabajo se destinara a un trabajador a una categoría inferior a la que ostente, la sociedad sólo podrá hacerlo por un período no superior a tres meses dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos que le corresponden en su categoría profesional, comunicándolo al Comité de Empresa en el plazo de cinco días.

**Artículo 26. Movilidad geográfica.**

La Dirección podrá acordar el traslado forzoso de trabajadores a otro centro de la sociedad, siempre que concurran circunstancias ineludibles por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y afecten genéricamente al puesto de trabajo.

La decisión de traslado forzoso deberá ser notificada por la Dirección de la sociedad al trabajador, así como al Comité de Empresa, con una antelación mínima de un mes.

Notificada la decisión de traslado forzoso, el trabajador tendrá derecho a una compensación por gastos que comprenderá tanto los gastos propios como los de la familia a su cargo, en los términos que convengan entre las partes.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

No obstante todo lo anterior, la sociedad ante traslados debidos a las causas anteriormente citadas procederá obligatoriamente cumpliendo el siguiente procedimiento y en el orden que a continuación se enumera:

1. Opción de concurso de traslado voluntario entre trabajadores de la sociedad.
2. Concurso de promoción interna.
3. Traslado convenido.
4. Traslado forzoso, siguiendo el orden inverso a las bases del artículo de concurso de traslado voluntario.

**CAPÍTULO VI****Artículo 27. Salario base.**

Es la retribución por paga (14) asignada a cada grupo profesional:

- (1) Control de Tráfico y Coordinación de Emergencias: 215.000 pesetas.
- (2) Personal técnico: 215.000 pesetas.
- (3) Personal administrativo: 131.000 pesetas.
- (4) Personal de servicios: 110.000 pesetas.

**Artículo 28. Complemento de puesto de trabajo.**

Es la retribución asignada (doce meses) a determinados puestos de trabajo por el desempeño de las funciones que tienen encomendadas.

- (1) Técnico Titulado Superior: 75.000 pesetas.
- (2) Ayudante Mantenimiento: 44.000 pesetas.
- (3) Secretaria de Dirección: 37.000 pesetas.
- (4) Administrativo: 46.000 pesetas.
- (5) Secretaria: 12.000 pesetas.
- (6) Oficial Oficinas Varios: 42.000 pesetas.
- (7) Mecánico-Conductor: 10.000 pesetas.

**Artículo 29. Complemento de mando.**

Es la retribución asignada (doce meses) a determinados puestos de trabajo que comportan dirección y mando de unidades y equipos profesionales, estableciendo unidad de criterio en la actuación y organizando sus actividades profesionales.

- (1) Jefe de CZCS: 110.000 pesetas.
- (2) Jefe División Cesemi: 110.000 pesetas.
- (3) Jefe de CRCS: 75.000 pesetas.
- (4) Jefe de CLCS/Subjefe de CZCS: 60.000 pesetas.
- (5) Jefe de Turno: 13.500 pesetas.

**Artículo 30. Complemento de disponibilidad.**

Es la retribución asignada (doce meses) a determinados puestos de trabajo que tienen una disponibilidad horaria fuera de la jornada ordinaria para atender aquellas circunstancias extraordinarias que se pudieran presentar en el servicio al que se encuentran adscritos.

- (1) Jefe de CZCS: 70.000 pesetas.
- (2) Jefe de CRCS: 70.000 pesetas.
- (3) Jefe de CLCS/Subjefe de CZCS: 70.000 pesetas.
- (4) Jefe División Cesemi: 67.000 pesetas.
- (5) Jefe de Área: 35.000 pesetas.
- (6) Jefe Mantenimiento Cesemi: 35.000 pesetas.
- (7) Jefe Mantenimiento Centros: 35.000 pesetas.
- (8) Secretaria de Dirección: 15.000 pesetas.
- (9) Secretaria: 15.000 pesetas.
- (10) Mecánico-Conductor: 15.000 pesetas.

**Artículo 31. Plus de especial responsabilidad.**

Es la retribución asignada (doce meses) a determinados puestos de trabajo que efectúan actividades que comportan un alto grado de conocimiento y una complejidad técnica en su ejecución, teniendo responsabilidades sobre procesos complejos de trabajo o sobre equipamientos e instalaciones técnicas.

- (1) Jefe de Área: 75.000 pesetas.
- (2) Jefe Mantenimiento Cesemi: 60.000 pesetas.
- (3) Jefe Mantenimiento Centros: 40.000 pesetas.

**Artículo 32. Complemento de jornada especial.**

Es la retribución asignada (doce meses) a determinados puestos de trabajo que realizan sus funciones en jornadas a turnos, cubriendo las veinticuatro horas del día los trescientos sesenta y cinco días del año.

- (1) Jefe de Turno: 70.000 pesetas.
- (2) Controlador: 70.000 pesetas.

**Artículo 33. Prima de asistencia.**

Se establece una prima de asistencia de 25.000 pesetas (doce meses) para los puestos de Jefe de turno y Controlador por la efectiva realización de las jornadas y turnos pactados percibiéndose en su integridad siempre que el absentismo personal de cada trabajador no supere las treinta y seis horas anuales.

Superado este límite, la ausencia en un turno supondrá la pérdida del 50 por 100 de la prima del mes correspondiente y la ausencia de más de un turno la pérdida del 100 por 100 de la prima de dicho mes.

**Artículo 34. Plus variable.**

Se establece para determinados puestos de trabajo un plus variable en función de los resultados de gestión de la unidad que tenga a su cargo. Los puestos de trabajo que podrán percibir este plus son:

- (1) Jefe de CZCS.
- (2) Jefe de CRCS.
- (3) Jefe de CLCS/Subjefe de CZCS.
- (4) Jefe División Cesemi.
- (5) Jefe de Área.
- (6) Jefe Mantenimiento Cesemi.
- (7) Jefe Mantenimiento Centros.
- (8) Secretaria de Dirección.

**Artículo 35. Complemento personal transitorio absorbible.**

El personal que viene percibiendo este plus lo mantiene en iguales condiciones y sometido a la misma regulación establecida para su absorción.

**Artículo 36. Antigüedad.**

Los aumentos periódicos por tiempo de servicios (trienios) serán de la cuantía que se expresa en la tabla de valor trienio según el puesto de trabajo que se desempeñe por el trabajador y su percepción económica será efectiva en todas las pagas ordinarias y extraordinarias.

**Artículo 37. Pagas extraordinarias.**

Se abonarán dos pagas extraordinarias, cuya cuantía será igual al salario base más la antigüedad. Las fechas de percepción serán los días 15 de junio y 15 de diciembre.

**Artículo 38. Complemento personal.**

A aquellos trabajadores que, a la firma del presente Convenio, tengan reconocidas unas condiciones económicas superiores a las que les correspondan por el puesto de trabajo que efectivamente desempeñan, se les reconoce un complemento personal por el importe de la diferencia.

**CAPÍTULO VII****Artículo 39. Vacaciones.**

Todo personal afectado por este Convenio disfrutará de treinta días de vacaciones anuales retribuidas. Respecto al mismo se podrá convenir entre el Departamento de Recursos Humanos y el trabajador la división del período en dos quincenas. Las vacaciones se programarán con tres meses de antelación según las necesidades de cada centro, de acuerdo con la representación laboral. Una vez programadas no podrán modificarse salvo acuerdo con el trabajador. Las vacaciones se concederán preferentemente entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre. En cualquier caso, y siempre que esté asegurada la prestación del servicio, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de quince días entre las fechas anteriormente reseñadas, salvo que, por acuerdo entre la sociedad y el trabajador, se convenga su disfrute a lo largo del año.

En caso de discrepancia entre en el disfrute de vacaciones entre trabajadores de la misma categoría y centro, éstas se disfrutarán de forma rotativa, salvo acuerdo pactado y por escrito al Jefe de centro, de los mismos afectados.

Si el trabajador, durante el disfrute de las vacaciones, sufriese internamiento clínico, lo notificará al Departamento de Recursos Humanos en el plazo de setenta y dos horas, no computándose, a efectos de la duración de las vacaciones, el tiempo justificado de internamiento. Los días de vacaciones pendientes por aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del centro lo permitan, dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas económicamente.

Los trabajadores sujetos a turnicidad comenzarán sus vacaciones al finalizar el turno correspondiente.

Las vacaciones se computarán desde el día de su inicio hasta el día anterior a su incorporación.

**Artículo 40. Permisos.**

El trabajador, con justificación adecuada, en su caso, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Dos días por fallecimiento del cónyuge o pareja de convivencia, ascendientes o hermanos del trabajador, y con respecto a la familia política, padres y hermanos, ampliables hasta cuatro si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de convivencia, ascendientes o hijos y por familiares de segundo grado que convivan con el solicitante y que requieran cuidados indispensables, de igual duración a lo establecido en el párrafo anterior.
- d) Por nacimiento de hijo dos días naturales, ampliables hasta cuatro si el trabajador tuviera necesidad de desplazarse fuera de su residencia, o por operación quirúrgica.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Hasta seis días de cada año natural, por asuntos propios no incluidos en los puntos anteriores, especificando el motivo. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización del Departamento de Recursos Humanos y respetando siempre las necesidades del servicio. El personal controlador tiene compensado dentro de su sistema de guardias estos días, no pudiendo, por tanto, disfrutarlos adicionalmente.
- g) Los días 24 y 31 de diciembre. El personal que por su régimen de turnos trabaje dichos días los disfrutará compensadamente en otro día.
- h) Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración y con un máximo de quince días al año.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya existencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador indemnización alguna por parte de la sociedad.

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

k) Todos aquellos que, a pesar de no estar aquí recogidos, prevea la legislación vigente.

**Artículo 41. Licencias.**

Podrán concederse siempre que las necesidades del servicio lo permitan, licencias por una sola vez al año, por causa de fuerza mayor, sin derecho a retribución alguna, al personal laboral de SASEMAR. Dichas licencias no podrán tener una duración inferior a siete días ni superior a tres meses.

En ningún caso estas licencias podrán ser disfrutadas ni dentro ni acumuladas al período vacacional a que se refiere el artículo 39, excepto cuando la licencia sea con motivo de fallecimiento o enfermedad grave de algún familiar de primer grado debidamente justificada.

El tiempo de licencia por asuntos propios no se computará a efectos de antigüedad cuando la duración exceda de un mes.

La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.

**CAPÍTULO VIII****Artículo 42. Comisión de servicio.**

1. Son comisiones de servicio los cometidos que circunstancialmente se ordenen al personal y que éste deba desempeñar, fuera del centro de trabajo adscrito en que presta ordinariamente su actividad.

2. Dado el carácter de servicio público de SASEMAR, el cumplimiento de la orden de comisión de servicio es obligatorio para todos los trabajadores. Sin embargo, este cumplimiento no invalida el derecho a las reclamaciones que el trabajador pueda realizar.

3. Las órdenes de comisión de servicio afectarán de forma equitativa a todo el personal capacitado para su desempeño.

4. Todas las comisiones de servicio generarán las dietas correspondientes.

5. Cuando la comisión de servicio se realiza en los períodos de descanso del trabajador, éstos se disfrutarán a continuación de haber finalizado la comisión.

6. Cuando la actuación de un miembro del Comité de Empresa realizada fuera del centro de trabajo suponga gestión en defensa de los intereses de sus representados y se ejerza ante la sociedad o ante la Autoridad laboral, previa citación de cualquiera de ellas, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la comisión de servicio, percibiendo la totalidad de los devengos que le correspondiera percibir de haber prestado su actividad laboral.

**Artículo 43. Dietas.****A) Concepto:**

Es la cantidad que se devenga para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la localidad de su centro de trabajo durante el tiempo que el trabajador permanezca en comisión de servicio.

**B) Tipos:**

Dieta de manutención: Es la cantidad que se devenga para satisfacer los gastos que origina al comisionado tener que realizar almuerzo y cena fuera de su residencia.

Dieta de alojamiento: Es la cantidad que se devenga para satisfacer los gastos que origina al comisionado el alojamiento fuera de su residencia.

Dieta completa: Es la cantidad destinada a compensar los gastos de un día completo del comisionado. La dieta completa incluye manutención y alojamiento.

**C) Régimen:**

1. Tendrá derecho a dieta de manutención el trabajador que sea comisionado para desplazarse y deba realizar el almuerzo y la cena fuera de

su lugar habitual. Cuando el comisionado solamente realice el almuerzo o la cena percibirá la mitad de dicha dieta de manutención.

2. Tendrá derecho a dieta completa el trabajador que, por necesidad de servicio, sea comisionado para desplazarse y deba pernoctar fuera de su residencia habitual.

D) Modo de computar la dieta:

1. Si la comisión comienza antes de las catorce horas y termina después de las dieciséis horas y antes de las diecinueve horas, sin que el comisionado haya pernoctado fuera de su residencia, se devengará media dieta de manutención.

2. Si la comisión comienza después de las dieciséis horas y termina después de las diecinueve horas, sin que el comisionado haya pernoctado fuera de su residencia, se devengará media dieta de manutención.

3. Si la comisión comienza antes de las catorce horas y termina después de las diecinueve horas, sin que el comisionado haya pernoctado fuera de su residencia, se devengará la dieta completa en manutención.

4. Cuando la comisión exija al comisionado desplazarse y deba pernoctar fuera de su residencia habitual, las dietas se computarán del siguiente modo:

a) Días de salida: Además de la dieta completa de alojamiento, se devengará la dieta completa de manutención si la salida se produce antes de las catorce horas, y media dieta de manutención si la salida se produce después de las catorce horas.

b) Día de regreso: Se percibirá dieta completa de manutención si el regreso se produce después de las diecinueve horas. Media dieta de manutención si el regreso se produce después de las catorce horas y antes de las diecinueve horas, y no se percibirá dieta alguna si el regreso se produce antes de las catorce horas. No se percibirá dieta de alojamiento por el día de regreso.

c) Días intermedios: Se devengará una dieta completa por cada día.

5. Las dietas fijadas para comisiones que se realicen fuera del territorio nacional se devengarán como internacionales.

6. Cuantía de la dieta: Según el Real Decreto 236/1988.

Para mandos intermedios y personal técnico:

Dieta de manutención: 5.500 pesetas.

Dieta de alojamiento: 7.500 pesetas.

Dieta completa: 13.000 pesetas.

Para personal administrativo y de servicios:

Dieta de manutención: 4.100 pesetas.

Dieta de alojamiento: 5.300 pesetas.

Dieta completa: 9.400 pesetas.

7. No será necesario la presentación de justificantes para el cobro de las dietas de manutención, y será necesario el justificante de las dietas de alojamiento. La sociedad preferentemente facilitará el medio de transporte y el alojamiento.

En viajes al extranjero se estará a lo establecido en el Real Decreto anteriormente citado.

Artículo 44. *Gastos de viaje.*

a) Concepto:

Todo comisionado tendrá derecho a viajar, por cuenta de SASEMAR, en el medio de transporte y clase que se determine al autorizar la comisión. Preferentemente en clase turista al viajar en avión y primera clase o coche cama si el viaje se efectúa en tren.

b) Cuantía:

Cuando el medio autorizado sea un transporte público, se indemnizará la totalidad del billete o pasaje.

Cuando el medio de transporte sea el vehículo particular, se abonará la cantidad de 24 pesetas por kilómetro.

La utilización del vehículo particular del trabajador para asuntos de la sociedad será siempre de carácter voluntario previa autorización de la Dirección.

La cuantía a percibir como dietas y gastos de viaje será automáticamente revisada en cuanto lo fuera el Real Decreto 236/1988, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

CAPÍTULO IX

Artículo 45. *Régimen disciplinario.*

La facultad disciplinaria del personal comprendido en este Convenio corresponde a la Dirección de SASEMAR.

Las faltas de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser calificadas como leves, graves y muy graves.

El procedimiento sancionador será siempre escrito, debiéndose dar audiencia al interesado.

Para las faltas leves se oirá al interesado y no será precisa la previa instrucción de expediente disciplinario, notificándosele por escrito al trabajador.

En los casos en que se presuma que la falta cometida es de carácter grave o muy grave será obligatoria la instrucción de expediente disciplinario.

El Comité de Empresa tendrá audiencia en todos los expedientes disciplinarios incoados por falta grave o muy grave, salvo que el interesado manifieste su deseo de privacidad en las actuaciones, y deberá emitir el correspondiente informe en el plazo de diez días hábiles a partir de la notificación, transcurrido el cual continuarán las actuaciones.

La instrucción del expediente disciplinario no podrá exceder de noventa días hábiles, siempre y cuando un posible retraso de la misma no sea imputable al inculcado por actos dolosos o culposos. Durante este tiempo se entenderá interrumpido el plazo de prescripción de la falta, reanudándose su cómputo una vez transcurrido aquél.

SASEMAR no podrá incoar expedientes disciplinarios como consecuencia de incidentes del STM (Servicio de Tráfico Marítimo).

En la aplicación de la normativa marítima, los Controladores tendrán independencia, tanto individual como colectiva, en todo lo referente a interferencias, presiones, intrusiones, normas o preceptos de carácter correctivo y cualquier otro tipo de injerencias en el campo técnico que provengan de entidades u órganos ajenos a la Autoridad marítima competente.

La merma de la capacidad operativa del Controlador, sobrevenida por causas ajenas a su voluntad, no será en ningún caso motivo de sanción o resolución del contrato de trabajo.

Artículo 46. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) La ligera incorrección con el usuario y con los compañeros o subordinados.

b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus obligaciones.

c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.

e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes. A estos efectos, se entenderá falta de puntualidad los retrasos que excedan de quince minutos.

f) El descuido en la conservación de locales, material y documentos de los servicios.

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

h) La negativa a firmar el diario para la recepción de la guardia, sin causa justificada.

i) La simulación o colaboración en la comisión de faltas leves de otros trabajadores.

j) Las faltas leves prescribirán a los diez días hábiles a partir de la fecha de cometidas las mismas.

Artículo 47. *Faltas graves.*

Tendrán consideración de faltas graves las siguientes:

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores y el abuso de autoridad.

b) El incumplimiento de las órdenes o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

c) La desconsideración grave con el usuario en el ejercicio del trabajo.

d) El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad de los trabajadores.

- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada. A estos efectos se considerará por abandono la ausencia del puesto de trabajo superior a treinta minutos, siempre que no tenga repercusión en el funcionamiento del servicio. Este apartado no será de aplicación para los Controladores.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo en la sociedad.
- k) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas. Se entenderá por reincidencia la comisión de tres faltas leves.
- l) El abandono del puesto de trabajo, antes del plazo de dos horas treinta minutos después de finalizar la jornada laboral, cuando haya de ser relevado por un compañero sin que se haya presentado aquél.
- m) La simulación o colaboración en la comisión de faltas graves de otros trabajadores.
- n) Las faltas graves prescribirán a los veinte días de cometidas las mismas.

#### Artículo 48. *Faltas muy graves.*

Tendrán consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
  - b) La manifiesta insubordinación, individual o colectiva. No se considerará insubordinación cuando medie abuso de autoridad.
  - c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
  - d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de tres días al mes.
  - e) El abandono del servicio. Se entenderá por abandono del servicio cuando se deje la misión encomendada a su suerte, causando grave perjuicio para las personas o las cosas.
  - f) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes o durante más de veinte al trimestre. Se entenderá que existe falta de puntualidad cuando los retrasos superen los quince minutos.
  - g) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses. A estos efectos se entenderá por reincidencia la comisión de tres faltas graves. La sanción en este supuesto no podrá hacerse efectiva hasta que se resuelvan los expedientes derivados de las tres faltas que determinen la comisión de la muy grave.
  - h) La simulación o colaboración en la comisión de faltas muy graves de otros trabajadores.
  - i) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de SASEMAR, de reserva obligada.
  - j) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, mobiliario y documentos de SASEMAR o de sus trabajadores.
  - k) Aceptar cualquier remuneración comisión o contraprestación de organismos, empresas o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.
  - l) La obstaculización del ejercicio de las libertades los derechos sindicales.
  - m) Calumniar, injuriar o agredir de forma verbal o física, en los centros de trabajo, a compañeros, superiores, subordinados, instituciones, órganos u organizaciones relacionadas con la sociedad.
  - n) El abuso de autoridad, cuando revista caracteres de especial gravedad.
- Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un Jefe orgánico o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto u orden arbitrarios, que implique infracción deliberada de un precepto legal.
- Asimismo, se considera abuso de autoridad por violación de intimidad, la escucha intencionada, con fines ajenos a los propios del servicio, de las cintas de registro de grabación automática, sin que medie reclamación oficial, expediente disciplinario o solicitud del interesado y la manipulación y escucha de las cintas de grabación cuando no hayan sido solicitadas por una autoridad competente.
- En los supuestos de abuso de autoridad, la sociedad de oficio, a petición del afectado o de la representación laboral, abrirá expediente, que se ajus-

tará a lo regulado en este capítulo, si se trata a personas sometidas a este Convenio o en otro caso, conforme al procedimiento que se determine en su regulación específica o a la Ley.

ñ) El abandono del puesto de trabajo, antes del plazo de una hora y media, después de finalizar la jornada laboral, cuando haya de ser relevado por un compañero, sin que se haya presentado aquel.

o) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades del sector público, cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad y el ejercicio de trabajos de la misma actividad que implique competencia desleal a la sociedad.

p) Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días hábiles, a partir de la fecha en que la Dirección de SASEMAR, haya tenido conocimiento de las mismas y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 49. *Las sanciones máximas que podrán imponerse serán.*

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas de promoción interna.

Concurso de traslados por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días.

Inhabilitación para concurrir a pruebas selectivas de promoción interna o concursos de traslado por un período de dos a cuatro años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Las sanciones se comunicarán por escrito al interesado, quien deberá firmar la copia de «recibí» comenzando en aquel momento la caducidad del plazo para recurrir.

Las sanciones, una vez firmes, se anotarán en el expediente personal del trabajador. Transcurridos sin reincidencia, dos meses para las faltas leves, seis meses para las graves, y un año para las muy graves, se hará constar en el expediente personal la oportuna diligencia de cancelación de la anotación anterior.

#### Artículo 50. *Procedimiento sancionador.*

El procedimiento para sancionar las faltas graves y muy graves constará de tres fases, sin perjuicio de la intervención y audiencia de los sindicatos afectados y la representación sindical de los trabajadores.

a) Incoación:

1. La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por la Dirección de SASEMAR, quien podrá delegar esta facultad.

2. En la misma providencia en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un Instructor y un Secretario, notificándose ambos extremos al trabajador sujeto a expediente. En ningún caso el Instructor o Secretario podrá ser la persona que propuso la sanción.

3. Desde el mismo momento en que se ordene la incoación del expediente, comenzará a contar el plazo previsto para instrucción y resolución.

b) Instrucción del expediente:

1. El Instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones practicadas, el Instructor pasará al inculcado un pliego de cargos, en el que se reseñarán con precisión los que contra él aparezcan, a tenor de las actuaciones practicadas.

2. El expedientado tendrá un plazo de diez días hábiles para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estimen convenientes a su derecho.

3. Recibida la contestación al pliego de cargos o transcurrido el plazo para presentarla, el Instructor considerará las pruebas solicitadas y presentadas, realizando y verificando aquellas que estime pertinentes para el mejor conocimiento de los hechos, así como otras que aprecie convenientes.

4. El plazo máximo para practicar las pruebas aceptadas será de treinta días. Si se propusieran nuevas pruebas durante este período y fueran admitidas por el Instructor, habrán de practicarse en el mismo lapso de tiempo.

5. Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el Instructor formulará propuesta motivada de resolución. La misma deberá contener:

- Exposición breve y precisa de los hechos.
- Calificación de los hechos.
- Resolución que se propone.
- Valoración de la responsabilidad.

En la valoración de la responsabilidad, derivada de la comisión de faltas por el trabajador, se fijarán y tendrá en consideración los siguientes elementos:

- 1.º Intencionalidad en la comisión de la falta.
- 2.º Transtorno producido en el servicio.
- 3.º Los daños y perjuicios causados a la sociedad o sus trabajadores.

6. En cualquier momento de la instrucción el inculpado podrá pedir y se le proporcionará, copia literal de lo actuado hasta ese instante.

c) Resolución:

La Dirección de SASEMAR o persona autorizada para el caso, tan pronto como reciba el expediente, dictará la resolución que proceda.

d) Conclusión:

El expediente disciplinario concluirá por sobreseimiento, imposición de la sanción correspondiente o caducidad por transcurso del plazo de ciento ochenta días naturales desde que SASEMAR tuvo conocimiento de la comisión de la falta, siempre que un posible retraso del procedimiento sancionador no fuese imputable al inculpado por actos dolosos, en cuyo caso se interrumpirá este plazo por el tiempo de retraso en el expediente.

Artículo 51. *Custodia de un medio de prueba.*

Solicitando un medio de prueba, de los sujetos a caducidad o destrucción, deberá conservarse el mismo hasta la total resolución del caso de que se trate, incurriendo en responsabilidad los encargados de su custodia, de acuerdo con lo previsto en el procedimiento sancionador.

Artículo 52. *Tramitación de sanciones.*

La tramitación de sanciones a los trabajadores de SASEMAR que desempeñen cargo de representación sindical se regirá sin excepciones por las normas legales que regulen la materia.

## CAPÍTULO X

Artículo 53. *Seguridad e higiene en el trabajo. Salud laboral.*

Es propósito fundamental del presente Convenio Colectivo la atención prioritaria y en plena colaboración sobre cualquier aspecto relacionado con la seguridad e higiene en el trabajo de todo el personal de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima.

Artículo 54. *Comisión de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.*

Al objeto de planificar, desarrollar y controlar el programa de seguridad e higiene y salud laboral, se constituirá una Comisión integrada por representantes de SASEMAR y el Comité de Empresa en igualdad de representantes, cuyo número se acordará en un anexo, que refleje los nombres de los nominados, donde el Presidente será de la parte empresarial y el Secretario un miembro del Comité.

La Comisión de Seguridad e Higiene podrá asignar Vigilantes de seguridad e higiene en aquellos centros específicos que se considere necesarios, determinándose en la primera reunión que se celebre.

El seguimiento de la actividad de SASEMAR en materia de seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral, respecto de los trabajadores, se llevará a cabo por la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 55. *Vestuario de trabajo.*

La sociedad, por su parte, cumplirá con la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a las condiciones psicofisiológicas

de los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual adecuados a los trabajos que realicen; siguiendo, en todo caso, las recomendaciones de la Comisión de Seguridad e Higiene o de cualquier organismo técnico en la materia.

Los equipos de protección serán de uso obligado por parte de los trabajadores.

El vestuario de personal se adaptará a las condiciones del puesto de trabajo y servirá, por medio de su normalización y personalización, para potenciar la imagen corporativa de SASEMAR.

En cuanto a las características relacionadas con las condiciones del puesto de trabajo, el vestuario deberá adecuarse a los riesgos existentes, climatología local, será ergonómico en su diseño y características y objeto de tratamiento higiénico adecuado, en su caso, y de uso personal.

3. SASEMAR facilitará al personal, que su puesto de trabajo lo requiera, la suficiente y correspondiente dotación de vestuario, siendo éste de uso obligado en el centro de trabajo.

4. Cualquier modificación en el vestuario en cuanto a número y calidad del mismo se estudiará y valorará por la Comisión de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

5. La Comisión analizará las prendas de trabajo y equipos de protección, así como los diseños, muestras y calidades de las prendas ofertadas por las diferentes empresas que participen en la adjudicación del vestuario.

La Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo podrá revisar que la calidad de las prendas entregadas por la empresa adjudicataria se ajusten a las características concertadas.

6. En la primera reunión de trabajo de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo se estudiará la aprobación de un reglamento de vestuario.

Artículo 56. *Prevención de riesgos para la salud.*

1. SASEMAR encargará a una empresa especializada un estudio previo de los riesgos de cada centro de trabajo.

Los riesgos para la salud se prevendrán tratando de evitar, en primer lugar, su generación; en segundo, su emisión, y, finalmente, su transmisión. Para evitar riesgos innecesarios y accidentes en cadena, en todos los centros se utilizarán los medios de protección personal adecuados, y la visita a lugares donde existe un factor de riesgo elevado, tales como, lugares cerrados con poca ventilación, inspección de tanques y estaciones remotas, se efectuará como mínimo por dos personas.

3. Toda modificación de los sistemas de trabajo, tanto en los procesos de cambio como en la incorporación de nuevas tecnologías, se tenderá a evitar y disminuir los riesgos anteriores y a no generar otros que superen el umbral de niveles máximos de agentes nocivos.

4. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional obligará a la adopción de las medidas oportunas para evitar la repetición de sucesos similares.

Artículo 57. *Vigilancia de riesgos.*

1. La Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo de SASEMAR establecerá un catálogo donde se especifique, por centros, las medidas sobre seguridad e higiene en el trabajo de obligado cumplimiento en dichos centros, así como el grado de ejecución de las mismas.

2. Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, así como las trabajadoras en estado de gestación, serán observados de modo particular.

Artículo 58. *Tecnología y organización del trabajo.*

1. El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo de SASEMAR está obligado a tomar las medidas a su alcance para evitar que el desempeño del trabajo de todo el personal pueda repercutir en su salud física y mental.

2. Por propia iniciativa o como consecuencia de petición de los trabajadores a través de sus representantes, SASEMAR encargará a los organismos competentes o a expertos escogidos de mutuo acuerdo, la revisión de las condiciones de instalación, funcionamiento y ambientación de los puestos de trabajo que operen con pantallas de visualización, adoptando las medidas correctoras oportunas sobre radiación de pantallas de radar y ordenadores, conforme a la normativa de la Unión Europea y de la OIT, referidas a filtros de aquellas pantallas y normativa relativa a ionizadores.

3. Se proporcionarán por SASEMAR los condicionamientos industriales y su revisión periódica que proporcionen, en su caso, la ventilación natural de instalaciones, sistemas de aire acondicionado, nivel óptimo de

humidificación de ambientes y de iluminación artificial, en los puestos de trabajo de las salas de control.

4. Los niveles de contaminación acústica se reducirán conforme a la normativa europea referida a instalación insonorizante de locales, mobiliario y enseres de trabajo.

5. Los centros que carezcan de agua potable deberán ser provistos del sistema adecuado, general o puntual, en los casos que no fuere posible el primero, de manera que quede asegurado el suministro con normalidad.

6. El mobiliario del puesto de trabajo ha de adecuarse a la normativa europea en cuanto a condiciones ergonómicas, especialmente en lo que respecta a la situación de paneles e instalación de asientos anatómicos.

7. Ha de establecerse un reparto racional en la situación estratégica de botiquines y extintores, que deberán ser inspeccionados y renovado su contenido periódicamente, con objeto de mantener su óptima utilización.

8. En los centros se instalarán los adecuados servicios de higiene (duchas, lavabos, wc, etc.), así como armarios individuales para cambio de ropa, cuando la uniformidad sea obligatoria, y cuando sea posible salas de descanso.

9. En los centros que dispongan de instalaciones dormitorio con espacio suficiente para la utilización por parte del personal, y para casos de refuerzo de guardias, por una emergencia, y, para aquel personal que se encuentra fuera de su lugar habitual de residencia, se reconoce el derecho a su utilización desde la firma del presente Convenio.

10. Para los centros de difícil acceso y alejados de los núcleos de población, se estudiará por parte de la Comisión de Seguridad e Higiene y Salud Laboral, la necesidad de proveer de un vehículo para el traslado a un centro sanitario, en casos de enfermedad súbita o accidente del trabajador u otras soluciones que pudieran tener aplicación como alternativa a estos casos. En la primera reunión de la Comisión se tendrá presente este artículo; como prioritario.

#### Artículo 59. *Formación en seguridad e higiene en el trabajo.*

1. SASEMAR podrá exigir al personal de nuevo ingreso los conocimientos necesarios sobre temas de seguridad e higiene en el trabajo, tanto generales como específicos para su puesto de trabajo, impartiendo, en su caso, la formación complementaria necesaria que sea precisa.

2. Se procederá al reciclaje de los trabajadores en la formación sobre estas materias cuando las circunstancias así lo requieran, especialmente para aquellos que ocupan o vayan a ocupar puestos de gestión o de mando.

#### Artículo 60. *Salud laboral.*

En materia de conservación de la salud laboral de los trabajadores de SASEMAR se tendrán en cuenta especialmente los siguientes parámetros:

1. Condiciones especiales sicosomáticas del controlador.
2. Perfiles de los puestos de trabajo.
3. Estudio de exposición a los riesgos.
4. Interferencia de patología no laborable en el desarrollo de trabajo.

Para cumplimentar con los puntos mencionados, SASEMAR garantizará reconocimientos médicos gratuitos anuales a todo el personal y para los trabajadores con un factor de riesgo elevado, por manipulación de mercancías peligrosas, productos cancerígenos o inhalación de gases nocivos, los reconocimientos médicos serán con una periodicidad menor a los seis meses.

El reconocimiento médico será obligatorio para los trabajadores cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros.

La sociedad facilitará el medio de transporte adecuado cuando el reconocimiento se realice en otra localidad, si no es posible efectuarlo en la misma.

#### Artículo 61. *Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.*

La Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo procederá al estudio de la patología específica de los trabajadores, así como a las terapias más adecuadas en relación a las mismas. La Comisión de Seguridad e Higiene podrá solicitar asesoramiento de personal técnico en la materia que en su momento pueda tratarse.

#### Artículo 62. *Nuevas tecnologías.*

Se adecuarán las exploraciones médicas a los nuevos riesgos profesionales que creen las nuevas tecnologías, adaptándose en su momento a las normativas que se establezcan.

#### Artículo 63. *Secreto profesional.*

La información sobre la salud de los trabajadores a la que tenga acceso el Servicio Médico, relativa al propio individuo o a su entorno, estará

amparada por el secreto médico profesional, excepto aquellos casos de declaración obligatoria.

#### Artículo 64. *Responsabilidad civil.*

La sociedad concertará un contrato de seguro para responder de la defensa jurídica, fianzas, reclamaciones por daños materiales y daños a los ocupantes y todas cuantas indemnizaciones se deriven como consecuencia de los accidentes por la conducción de vehículos de la sociedad por personas autorizadas para ello.

Asimismo, la sociedad estudiará la posibilidad de concertar un seguro que responda de la defensa jurídica, fianzas, reclamaciones por daños materiales y personales y cualquier otra indemnización que se derive de las actuaciones profesionales de los trabajadores y de las funciones que se les encomienden en cada momento.

#### Artículo 65. *Planes de emergencia y evacuación.*

Todos los centros de trabajo dispondrán de los planes de emergencia y evacuación que recojan las medidas adecuadas para garantizar la seguridad de las personas y, en lo posible, la continuidad del servicio; los cuales deberán ser conocidos por el personal en sus aspectos teóricos y prácticos.

#### Artículo 66. *Alcoholismo y toxicomanías.*

En cumplimiento de la normativa vigente no se permitirá consumir en la sala de control bebidas alcohólicas y productos alucinógenos, así como productos euforizantes que tengan la consideración legal de droga.

También se incluyen en dicha prevención, presentarse o permanecer en los centros bajo el efecto de dichas sustancias.

En este sentido se corregirá toda conducta que, afectada por lo anterior, presuponga un peligro para el consumidor, sus propios compañeros, terceros en general o entorno.

### CAPÍTULO XI

#### Artículo 67. *Acción sindical.*

SASEMAR reconoce a los sindicatos implantados en la sociedad como elemento básico y consustancial para afrontar las relaciones entre los trabajadores y SASEMAR.

Las secciones sindicales, constituidas legalmente, tendrán la consideración de representantes de los trabajadores.

#### Artículo 68. *Derechos.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de SASEMAR. En los centros de trabajo se colocará un tablón de anuncios en que los sindicatos implantados podrán insertar comunicaciones expresamente identificadas.

SASEMAR facilitará a los representantes legales de los trabajadores los medios necesarios para desarrollar su labor, tales como:

Mobiliario y dotación adecuada para reuniones.

Enseres y material de oficina.

Tablón de anuncios, ubicado en lugar visible y concurrido, para uso exclusivo de los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 69. *Ejercicio de los derechos de representación.*

Los derechos de representación del personal serán ejercidos por los Comités de Empresa constituidos legalmente a cuyos efectos se establecen los siguientes derechos y garantías:

A) El trabajador o trabajadores que resulten elegidos miembros del Comité de Empresa, como representantes del personal, ejercerán sus funciones representativas con toda libertad durante el tiempo para el que fueran elegidos a salvo siempre de sus obligaciones de trabajo.

El ejercicio de estas funciones se concreta en las siguientes facultades:

1. Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de representación.
2. Reunirse fuera de la jornada de trabajo con el resto de los trabajadores para deliberar sobre temas propios de su actividad.
3. Promover las acciones a que haya lugar para defensa de los derechos de interés de sus representados.

4. Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al ejercicio libre de su función.

5. Interrumpir su actividad laboral en el centro de trabajo cuando la exigencia de su representación imponga su intervención directa e inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los trabajadores, previo aviso y conformidad del Jefe del centro o responsable del mismo.

B) Los representantes de los trabajadores dispondrán de una reserva acumulable a favor de uno o varios representantes de hasta treinta horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la normativa vigente, para el ejercicio de su actividad sindical, pudiendo quedar relevado/s de su trabajo sin perjuicio de su remuneración en los siguientes casos:

1. Asistencia a congresos, asambleas, consejos, coordinadoras en su caso y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su sindicato como miembros del Comité de Empresa.

2. Actos de gestión que deba realizar por razón de sus obligaciones específicas.

3. Para utilización de las treinta horas darán oportuno preaviso al Jefe de Centro o responsable del mismo quien no podrá oponerse a su utilización, salvo por urgentes razones de trabajo.

4. Para aquellos supuestos en los cuales se sobrepase las treinta horas se solicitará al Departamento de Recursos Humanos, la autorización oportuna.

C) Son funciones propias del Comité de Empresa las siguientes:

1. Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, especialmente las relativas a jornada, vacaciones y horas extraordinarias.

2. Integrarse en las comisiones en que se establezca legal o pactadamente.

3. Utilizar adecuadamente todos los medios y servicios de impresión, comunicación y oficina para el desarrollo de sus funciones.

D) El Comité de Empresa, como órgano representativo y colegiado de los trabajadores, tendrá las siguientes funciones:

1. Negociar y vigilar el cumplimiento del Convenio y de los demás pactos que se acuerden entre la sociedad y sus trabajadores.

2. Ser informado por la Dirección de la sociedad en tiempo y sobre las materias que a continuación se enumeran:

a) Semestralmente, evolución general de la sociedad y aumento de empleo de la misma.

b) Trimestralmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración que pudieran afectar sustancialmente al funcionamiento de la sociedad.

c) Con carácter previo a su ejecución por la sociedad, sobre reestructuración de la plantilla y sobre los planes de formación profesional de la sociedad.

d) En función de la materia que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistema de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la sociedad, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La sociedad facilitará al Comité el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones que estime oportunas ante SASEMAR y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

4. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses, ingresos y ascensos.

5. Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de SASEMAR en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante SASEMAR y los organismos o tribunales competentes.

6. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en SASEMAR, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

7. Colaborar con la Dirección de SASEMAR para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas acordadas por ambas partes procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la sociedad.

8. Los miembros del Comité y SASEMAR, en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo momento en lo referente a los apartados a) y b) del punto D) 2, aún después de dejar de pertenecer al Comité y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación de sigilo se extenderá a los expertos que asesoren al Comité.

9. Aquellas otras que le asignen por Convenio Colectivo o disposición legal.

10. La sociedad pondrá a disposición del Comité un lugar adecuado que reúna las condiciones debidas, en el que pueda desarrollar actividades representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes facilitándole material de oficina necesario. Dicho local estará ubicado en la sede de SASEMAR.

11. El Comité para el cumplimiento de sus funciones se reunirá con la Dirección de la sociedad, como mínimo, una vez cada dos meses. Previamente a cada reunión deberá ser enviada a SASEMAR la información solicitada sobre los puntos a tratar. Igualmente, si fuera necesario, la Dirección de la sociedad o un tercio de los miembros del Comité podrán solicitar una reunión extraordinaria cuando lo estimen oportuno dado la urgencia del asunto.

#### Artículo 70. *Garantías.*

Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones o dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán citados, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del sindicato al que pertenezca en el supuesto de que se hallase reconocido como tal en la sociedad.

Poseerán prioridad de permanencia en SASEMAR o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas o tecnológicas.

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

#### Artículo 71. *Asambleas.*

Los trabajadores podrán ejercer su derecho de asamblea, previa comunicación al Jefe de Centro.

La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla de cada centro. La asamblea será presidida por los miembros del Comité de Empresa, que serán los responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personal no perteneciente a la sociedad. Salvo por razones especiales, los miembros del Comité de Empresa confeccionarán un orden del día, que colocarán en los tablones de anuncios del centro, con suficiente antelación para que todos los trabajadores conozcan el contenido de los asuntos a tratar en la asamblea.

La asamblea se realizará fuera de la jornada normal de trabajo y, en casos excepcionales, durante la misma. La asamblea no entorpecerá las guardias ni los turnos de trabajo quedando siempre a salvo el trabajo normal de los centros. Cuando no puedan reunirse simultáneamente todos los trabajadores, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en el día y hora de la primera.

Cuando se someta a la asamblea, por parte de los convocados, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores de SASEMAR o del centro, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, de la mitad más uno del conjunto de los trabajadores de SASEMAR o del centro.

Con carácter general, las asambleas no podrán celebrarse si no se cumplen los requisitos expuestos en este apartado.

## CAPÍTULO XII

#### Artículo 72. *Política de acción social.*

SASEMAR desarrollará conjuntamente con los miembros del Comité designados para ello una política de acción social. A tal efecto se elaborará un programa de acción social en donde se contemplen diversas acciones en dicha materia.

Al objeto de elaborar, desarrollar y controlar este programa se creará la Comisión de Acción Social.

**Artículo 73. Seguro de accidentes.**

La Comisión de Acción Social se encargará del estudio en el transcurso del año 1996 de la contratación de un seguro de accidentes, que cubra los casos de muerte e invalidez permanente, en su actuación profesional y vida privada.

**Artículo 74. Plan de pensiones.**

La Comisión de Acción Social se encargará del estudio y viabilidad en el transcurso del año 1996 de un plan de pensiones cuyo promotor sea SASEMAR y/o un tercero, que cubra la jubilación y el empleo con aportaciones tanto de la sociedad como de los trabajadores.

**Artículo 75. Incapacidad temporal.**

El trabajador que se encuentre en incapacidad temporal percibirá desde el primer día de la misma un complemento con cargo a SASEMAR, sobre la prestación de la Seguridad Social correspondiente, hasta completar el 100 por 100 de sus percepciones, salvo la prima de asistencia, en aquellos puestos en que estuviera establecida, y el plus de transporte.

**Artículo 76. Oferta de empleo.**

En la elaboración de la oferta de empleo de la sociedad, SASEMAR adecuará la misma a las necesidades reales de la sociedad, previa información a los miembros del Comité.

**Artículo 77. Transporte al centro.**

Para los centros de trabajo de Tarifa, Finisterre y Jovellanos se acuerda establecer la cantidad de 10.000 pesetas en concepto de ayuda de transporte. Dicha cantidad se calculará por once meses y su abono se realizará prorrateado en doce mensualidades.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen, en el transcurso del año 1996, a realizar un estudio sobre disponibilidad de transporte público para aquellos centros que en la actualidad no perciben este plus.

**Artículo 78. Anticipos especiales.**

A partir de la firma del presente Convenio, el personal podrá solicitar la concesión de anticipos sobre su salario por un importe de tres mensualidades.

Estos anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro deberá hacerse en doce mensualidades, que se descontarán de los salarios correspondientes.

La petición será directa entre el trabajador y SASEMAR.

### CAPÍTULO XIII

**Artículo 79. Formación.**

La formación debe constituir un objetivo prioritario en SASEMAR y a tal efecto se establecerá un plan de formación continuada orientada a la superación individual y colectiva, para acrecentar la capacitación profesional y para desarrollar un mejor funcionamiento en cada uno de los puestos de trabajo.

Con objeto de planificar desarrollar y controlar este plan se constituirá una Comisión de Formación, integrada por representantes de la Dirección de SASEMAR y de los miembros del Comité de Empresa que sean designados. La formación profesional de SASEMAR se orientará hacia la capacitación, especialización y actualización de los conocimientos profesionales específicos de los puestos de trabajo. La sociedad facilitará todos los medios necesarios para el desarrollo del citado plan de formación.

SASEMAR dotará la cantidad de 10.000.000 de pesetas de fondo para el año 1996, sin perjuicio de aquellas otras cantidades que pudieran obtenerse de cualquier otro organismo para este fin.

#### ANEXO I

##### Comisión Paritaria

Para la interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje de las diferencias y discrepancias que puedan producirse en la aplicación o interpretación del presente Convenio se constituirá una Comisión de carác-

ter paritario que estará compuesta por tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de la parte del Comité de Empresa de SASEMAR:

1. Los miembros se distribuirán siguiendo el criterio establecido para la constitución de la Mesa negociadora del presente Convenio Colectivo.
2. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, que serán asignados libremente por cada una de las partes.
3. Le serán facilitados los informes pertinentes para el correspondiente dictamen sobre los asuntos a tratar.
4. Los asuntos serán sometidos a la Comisión Paritaria en Junta de carácter ordinario, extraordinario o urgente.
5. En los dos primeros supuestos, la Comisión deberá dictaminar en un máximo de quince días hábiles y, en el tercero, en setenta y dos horas.
6. Cualquiera de las dos partes podrá requerir la convocatoria de la Comisión, cuando lo considere oportuno, para la celebración de Junta extraordinaria o urgente.
7. Las extraordinarias se celebrarán dentro de los diez días siguientes al requerimiento y las de carácter urgente en las cuarenta y ocho horas desde el mismo.
8. Se considerarán urgentes aquellos asuntos cuyo dictamen no pueda esperar a la resolución por Junta ordinaria o extraordinaria.
9. Las reuniones de las Juntas ordinarias se celebrarán trimestralmente, en la última semana de cada trimestre natural.

#### Funciones de la Comisión Paritaria

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) La mediación, conciliación o arbitraje en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o individual pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria, adoptados por unanimidad, serán vinculantes para ambas partes, así como para las organizaciones que representen. En caso de no acuerdo podrá tramitarse la correspondiente consulta ante la autoridad laboral competente, a instancia de cualquiera de las dos partes.

Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho individual o colectivo de los trabajadores para recurrir las resoluciones o interpretaciones que lesionen su interés ante la jurisdicción social.

La formación de voluntad de la parte sindical requerirá la mayoría de sus integrantes, es decir la mitad más uno.

Cualquier controversia o cuestión que se suscite, individual o colectivamente, deberá ser sometida al dictamen correspondiente de la Comisión Paritaria con carácter previo al ejercicio de cualquier acción de tipo laboral, de inspección de trabajo o jurisdiccional, salvo en el supuesto de que esta última estuviera sujeta a caducidad, en cuyo caso la solicitud podrá cursarse una vez interpuesta aquélla. Los dictámenes se comunicarán de forma inmediata, una vez acordados.

Los conflictos originados por la aplicación de los preceptos de diferentes normas laborales, tanto legales como convencionales, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

#### ANEXO II

##### Censo de personal

La sociedad confeccionará un censo del personal, por grupos profesionales, ordenados por categorías y, dentro de éstas, por antigüedad y con la misma antigüedad por orden alfabético. En el censo se hará constar los siguientes datos: Nombre y apellidos, año de nacimiento, fecha de ingreso en la sociedad, categoría profesional reconocida y antigüedad en la misma.

#### ANEXO III

##### Designación de miembros de las diferentes Comisiones, nominación por parte de la sociedad y del Comité de Empresa

Las siguientes personas han sido asignadas para formar parte en las diferentes Comisiones del presente Convenio Colectivo:

## Comisión Paritaria:

Por SASEMAR: Don Álvaro Núñez, don Jesús Uribe y don José A. Pérez.

Por el Comité: Don Joseba Markaida, don José A. Marina y don Alejandro Heras.

## Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

Por SASEMAR: Don Álvaro Núñez y a designar por la sociedad.

Por el Comité: Don Antonio Núñez y don Javier Ordóñez.

## Comisión de Formación:

Por SASEMAR: Don Álvaro Núñez y a designar por la sociedad.

Por el Comité: Don Fernando Vázquez y don Alejandro Heras.

## Comisión de Acción Social:

Por SASEMAR: Don Álvaro Núñez y a designar por la sociedad.

Por el Comité: Don José M. Pérez-Vega y don José Luis Recio Cano.

## Comisión de Valoración de Traslados, Promoción Interna y Selección Externa:

Por SASEMAR: Don Álvaro Núñez y a designar por la sociedad.

Por el Comité: Don José M. Pérez-Vega y don Antonio Rodríguez.

## Comisión Disciplinaria:

Por SASEMAR: Don Álvaro Núñez y a designar por la sociedad.

Por el Comité: Don Antonio Núñez y don José Luis Recio Cano.

## ANEXO IV

Tabla oferta Convenio 1996

Puesto de trabajo		S. base - Pesetas	C. mand. - Pesetas	C. dispon. - Pesetas	C. jor. esp. - Pesetas	P. asist. - Pesetas	P. esp. r. - Pesetas	CPT - Pesetas	T. mes - Pesetas	T. paga - Pesetas	T. año - Pesetas
Jefe CZCS	2	215.000	110.000	70.000	-	-	-	-	395.000	215.000	5.170.000
Jefe CRCS	8	215.000	75.000	70.000	-	-	-	-	360.000	215.000	4.750.000
Jefe CICS/Subjefe	7	215.000	60.000	70.000	-	-	-	-	345.000	215.000	4.570.000
Jefe de Turno	18	215.000	13.500	-	70.000	25.000	-	-	323.500	215.000	4.312.000
Controladores	146	215.000	-	-	70.000	25.000	-	-	310.000	215.000	4.150.000
Jefe de División Cesemi	4	215.000	110.000	67.000	-	-	-	-	392.000	215.000	5.134.000
Jefe de Área	12	215.000	-	35.000	-	-	75.000	-	325.500	215.000	4.330.000
Jefe de Mantenimiento Cesemi	1	215.000	-	35.000	-	-	60.000	-	310.000	215.000	4.150.000
Jefe de Mantenimiento en Centros	15	215.000	-	35.000	-	-	40.000	-	290.000	215.000	3.910.000
Técnico Titulado Superior	3	215.000	-	-	-	-	-	75.000	290.000	215.000	3.910.000
Ayudante de Mantenimiento	1	215.000	-	-	-	-	-	44.000	259.000	215.000	3.538.000
Técnico Titulado Medio	5	215.000	-	-	-	-	-	-	215.000	215.000	3.010.000
Secretaria de Dirección	1	131.000	-	15.000	-	-	-	37.000	183.000	131.000	2.458.000
Administrativo	5	131.000	-	-	-	-	-	46.000	177.000	131.000	2.386.000
Secretaria	5	131.000	-	15.000	-	-	-	12.000	158.000	131.000	2.158.000
Auxiliar Administrativo/ReI	21	131.000	-	-	-	-	-	-	131.000	131.000	1.834.000
Oficial de Oficios Varios	6	110.000	-	-	-	-	-	42.000	152.000	110.000	2.044.000
Mecánico-Conductor	1	110.000	-	15.000	-	-	-	10.000	135.000	110.000	1.840.000
Auxiliar de Oficios Varios	9	110.000	-	-	-	-	-	-	110.000	110.000	1.540.000

Nota: La prima de asistencia se abonará mensualmente, salvo aplicación del régimen previsto en el artículo 34.

## ANEXO V

## Valor trienio

Puesto de trabajo	Anual - Pesetas	Mensual - Pesetas
Jefe CZCS	81.705	5.836
Jefe de División	81.705	5.836
Jefe CRCS	81.705	5.836
Jefe CICS/Subjefe/Jefe de Área	81.705	5.836
Jefe de Mantenimiento/Jefe de Turno	81.705	5.836
Controlador/Técnico Titulado Superior	81.705	5.836
Ayudante de Mantenimiento	81.705	5.836
Técnico Titulado Medio	81.705	5.836
Secretaria de Dirección	49.056	3.504
Administrativo	49.056	3.504
Secretaria	49.056	3.504
Auxiliar Administrativo/Auxiliar de Oficios Varios	49.056	3.504
Recepcionista/Mecánico-Conductor	49.056	3.504
Oficial de Oficios Varios	49.056	3.504

## MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

**18059** ORDEN de 11 de julio de 1996 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 907/1994, interpuesto por don Carlos Gutiérrez del Pino y otros.

Para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, se publica el fallo de la sentencia firme dictada con fecha 17 de enero de 1996 por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Séptima) en el recurso contencioso-administrativo número 907/1994, promovido por don Carlos Gutiérrez del Pino, don José Luis Alcaide Muñoz, don Eugenio Rubio Pascual, doña María Victoria Martínez de Aragón Esquivias, don Julio Ángel Pérez de la Paz y doña Carmen Amela Heras contra resolución expresa de este Ministerio, desestimatoria de la pretensión de los recurrentes de que la cuantía de todos los trienios que tienen reconocidos sea la correspondiente al grupo al que actualmente pertenecen, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor: