

zase un acuerdo, seguiría en vigor el régimen disciplinario establecido en el Capítulo IV del Laudo Arbitral citado.

Artículo 33. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.*

Se constituye una Comisión para la interpretación, vigilancia y cumplimiento del Convenio, formada por tres representantes de la dirección y tres de los trabajadores. La composición de la Comisión será la siguiente:

Por la representación de los trabajadores:

Bermejo Roldán, Fernando.
Cubero Falcón, Rafael.
Ureña Ureña, Antonio.

Por la Dirección de la Empresa:

Correa Morán, Agustín.
Mateo López, Juan.
Vélez de Mendizabal, Carlos.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio, se recurrirá en primer lugar a esta Comisión Paritaria para que ella emita su criterio sobre el asunto en litigio.

La actuación de la Comisión no invadirá en ningún momento la esfera de las Jurisdicciones previstas en las normas legales ni la competencia de las Autoridades Laborales.

Artículo 34. *Vinculación a la totalidad-derecho supletorio.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones de cualquier rango de carácter general, vigentes en cada momento en cada una de las provincias donde están localizados los centros de trabajo afectados por el Convenio.

Artículo 35. *Cómputo total.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se aceptan en su cómputo total anual. La pretensión de introducir, por cualquiera de las partes, modificaciones parciales que no estén determinadas por disposiciones legales, llevarán aparejada la denuncia del presente Convenio, salvo acuerdo entre ambas partes.

Artículo 36. *Revisión salarial.*

Si el I.P.C. anual publicado por el I.N.E. para el conjunto nacional registrase desde el 1 de enero al 31 de diciembre de los años 2005 y 2006 un incremento superior al 2,00%, se efectuará una revisión salarial por la cuantía que exceda del 2,00%.

La citada revisión se aplicará, en su caso, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año y servirá de base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente. La revisión afectará a todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio, excepto al complemento de antigüedad y al kilometraje establecidos, respectivamente, en los artículos 16.1 y 19.4 del mismo.

15354 RESOLUCIÓN de 30 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del V Convenio colectivo de la Sociedad Salvamento y Seguridad Marítima.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (Código de Convenio n.º 9010262) que fue suscrito con fecha 22 de junio de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores 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 2/04, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2005, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 2/04, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2005, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 30 de agosto de 2005.—El Director General, P. S., la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa (Disposición adicional quinta del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), María Antonia Diego Revuelta.

CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD DE SALVAMENTO Y SEGURIDAD MARÍTIMA

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 Entidad Pública Empresarial 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 cuyos puestos hayan sido determinados por la CECIR, regulándose sus condiciones laborales por el contrato de trabajo o anexo particular del correspondiente nombramiento que tengan suscritos. Así mismo queda excluido el personal cuya relación se haya formalizado o formalice expresamente fuera de Convenio.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años a partir del 1 de Enero del año 2004. Para el año 2004 será de aplicación la tabla salarial prevista en el Anexo VIII. Con efectos de 1 de Enero de 2005 se procederá al incremento de retribuciones de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005. No obstante, se procederá a la modificación del incremento retributivo previsto para el 2005 en el supuesto de que la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio establezca, con carácter general para los trabajadores del sector público, incrementos retributivos adicionales. 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 en los Centros de Coordinación de los servicios públicos de búsqueda, rescate y salvamento marítimo, de control y ayuda del tráfico marítimo, y de prevención y lucha contra la contaminación del medio marino, que presten los Centros actuales y futuros dependientes 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 indivisible, de suerte que no podrá 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 organización del trabajo es facultad exclusiva de los órganos de Gobierno y Dirección de Sasemar, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores. No obstante, estas facultades 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.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Serán criterios inspirados de la organización del trabajo:

- La planificación y ordenación de los RR.HH.
- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

En el ámbito del modelo organizativo que Sasemar va a llevar a cabo, se creará una mesa de trabajo con carácter de negociadora formada por la Dirección de Sasemar y la Representación de los Trabajadores. Dicha mesa se mantendrá hasta que finalice la elaboración de dicho modelo, siendo sus objetivos entre otros, la redacción de un catálogo y las correspondientes relaciones de los puestos de trabajo de todos y cada uno de los centros de Sasemar que contemplen la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos profesionales, áreas funcionales de pertenencia, categorías, en su caso especialidad, así como las características específicas del puesto, cuando proceda y en su caso los requisitos y características profesionales de su desempeño.

Artículo 7 bis. *Reestructuraciones administrativas.*

Si durante la vigencia de este convenio se produjera, por reestructuración administrativa algún cambio en la dependencia orgánica de los actuales centros de trabajo, dicha modificación garantizará las relaciones jurídico-laborales con respeto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado.

Artículo 8. *Grupo profesional: control de tráfico, coordinación de salvamento y lucha contra la contaminación.*

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), lucha contra la contaminación marina, 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 Centro de Coordinación.
Subjefe de Centro de Coordinación.
Jefe de Turno.
Controlador.

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 Área.
Jefe de Mantenimiento Cesemi.
Jefe de Mantenimiento Centros.
Técnico Titulado Superior.
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:

Secretario/a de Dirección.
Administrativo.
Secretario/a.
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 mantenimiento 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.
Ordenanza.

CAPÍTULO III

Artículo 12. *Jornada.*

La jornada de trabajo para el personal no sometido a régimen de turnos, incluido el personal administrativo de los Servicios Centrales, tendrá preferentemente carácter de continuada en horario de 08.00 a 15.30 horas (salvo en aquellos puestos de trabajo de los Servicios Centrales u otros Centros, que por sus funciones o responsabilidades debieran tener otra distribución horaria), con un descanso de 30 minutos que computará como trabajo efectivo.

La duración de la jornada será de 37,5 horas semanales, con un cómputo anual máximo de 1.711 horas.

En los Centros de Tarifa y Finisterre se mantendrán, para el personal no sometido a régimen de turnos de 24 horas, los turnos de 08,00 a 15,00 horas y de 15,00 a 22,00 horas que vienen realizando hasta este momento.

El personal sometido a régimen de turnos en puestos de carácter operativo y de cobertura de 24 horas realizará sus jornadas con los horarios siguientes:

Mañana de 08,00 a 15,00 horas.
Tarde de 15,00 a 22,00 horas.
Noche de 22,00 a 08,00 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, generando un día de descanso por cada día de trabajo, realizándose según el turno asignado 164/165 jornadas de trabajo anual.

Una vez elaboradas las vacaciones del Centro, se elaborará el cuadrante anual de guardias.

La distribución de los cuadrantes de los turnos para cada mes será acordada, en los Centros de trabajo, entre el Jefe del Centro y el representante de los trabajadores, remitiéndose, al Departamento de Recursos Humanos, 30 días antes del mes correspondiente.

Además este personal tendrá incluido en su jornada:

- Un máximo de 4 jornadas anuales para atender refuerzos extraordinarios de guardias ante emergencias marítimas de extrema gravedad y los ajustes necesarios para la cobertura de bajas por enfermedad que no sean de larga duración (periodo máximo de 15 días).
- La prolongación normal de guardia necesaria para su correcta entrega.
- El descanso diario que normalmente no pueden disfrutar.

Artículo 13. *Ausencia de relevo de guardia.*

(Controladores de tráfico marítimo).

En los centros en que por circunstancias extraordinarias hubiera un solo controlador por guardia, y no le llegara el relevo una vez finalizada la misma, tendrá la obligación de permanecer en su puesto de trabajo hasta que, informado el jefe de centro, sea relevado bien por el personal de día o, caso de que no lo hubiera, por el personal que, libre de guardia, sea designado por el jefe de centro para efectuar dicho relevo.

En los centros con dos o más controladores por guardia se actuará de igual modo. Hasta que se incorpora el relevo designado, permanecerá de guardia aquel que sea acordado entre los propios controladores salientes; caso de discrepancias será el jefe de centro el que designe a la persona que debe continuar de guardia.

En todo caso se generará la compensación correspondiente al tiempo realizado por exceso de guardia, y de igual modo se compensará a la persona que de modo extraordinario efectúe el relevo.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

La prestación del trabajo en horas extraordinarias será, en todo caso, de carácter voluntario, salvo aquellas horas necesarias para mantener el servicio por ausencias del relevo de guardia.

1. Tendrán consideración de horas extraordinarias:

a) Para el personal no sometido a régimen de guardias, sin complemento de disponibilidad: Aquellas horas o medias horas completas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida en cómputo semanal, incrementadas en las horas de prolongación de jornada pactada para cada puesto de trabajo.

b) Para el personal no sometido a régimen de guardias, con complemento de disponibilidad: Aquellas horas o medias horas completas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida en cómputo mensual, incrementada en las horas de disponibilidad pactadas para cada puesto de trabajo.

c) Para el personal sometido a régimen de turnos: Aquellas horas o medias horas que superen la jornada ordinaria establecida, de acuerdo con la configuración de cuadrantes previstos en el mes de referencia, incrementada en las horas de prolongación de jornada pactada, siempre que las horas superadas no sean debidas a cambios de servicios solicitados por el propio trabajador.

2. Compensación y valor de horas extraordinarias: Las horas extraordinarias se podrán compensar por tiempos de descanso, que deberá producirse en el mes siguiente a su realización. Cuando se compense en tiempo de descanso lo serán a razón de 2 horas por cada 1 realizada, salvo en los casos de horas nocturnas y/o de sábados, domingos y festivos, cuya compensación será de 2 horas y media.

Cuando se abonen en metálico se aplicarán los siguientes valores:

Grupo profesional	Horas de lunes a viernes de 08,00 a 22,00	Horas en sábado, domingo y festivo, y de 22,00 a 8,00
Personal Técnico	22,77	32,52
Personal Administrativo	13,66	19,52
Personal de servicios	13,66	19,52

Para el Grupo Profesional Control de Tráfico todas las horas extraordinarias que se realicen por prolongación de jornada se abonarán al precio de 22,77 € y las que se efectúen en tiempo de descanso y, supongan un desplazamiento se abonarán al precio de 32,52 €.

Dentro de la política global de creación de empleo, se procurará la reducción de horas extraordinarias. Se informará de su realización trimestralmente a la CIRT.

Artículo 15. *Cambio de servicios/cambio de turnos.*

Tiene la consideración de cambio de servicio los cambios de guardias no sistemáticos que se efectúan para situaciones determinadas y con carácter inminente y urgente necesidad. En cualquier caso no afectarán a más de un turno de guardia (máximo 3 días).

El trabajador que solicite el cambio de servicio deberá informar con la máxima celeridad al Jefe de Centro para conocimiento general de los servicios de guardias de los controladores sometidos a dicho régimen, informando del trabajador que realizará dicho servicio.

Se entiende por cambio de turnos la alteración del sistema de turnos establecido en Convenio (3 días de trabajo y 3 días de descanso).

Se podrán realizar hasta un máximo de 15 jornadas siempre que en cómputo semanal se efectúe un descanso de 24 horas de acuerdo con la configuración de los servicios establecidos acumulando el descanso de medio día al final de la jornada en cómputo de hasta dos semanas.

No podrán efectuarse dos guardias consecutivas.

La efectiva realización de los cambios de turnos requerirá:

El acuerdo expreso de los propios trabajadores que soliciten el cambio por un periodo mínimo de 6 meses. Este acuerdo lleva implícito el aseguramiento de la guardia en casos de IT del compañero, pareja en los cambios, por un periodo de tres días.

La previsión establecida en el cuadrante con un mes de antelación.

No se realizarán más de 15 guardias en un periodo de igual número de días naturales.

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 con reserva del puesto de trabajo.*

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores 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, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción o acogimiento, si el hijo adoptado o acogido es menor de seis años se suspende el contrato de trabajo por un máximo de 16 semanas ininterrumpidas contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En caso de adopción o acogimiento múltiple se amplía en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Si el hijo adoptado o en acogimiento es menor de 18 años la suspensión tendrá una duración de 16 semanas en los supuestos de menores discapacitados, o con especiales dificultades de inserción social y familiar.

En el caso en que trabajen ambos padres el periodo de suspensión se distribuye a opción de los interesados de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites de duración ya señalados.

b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la actuación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

d) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

e) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

f) El nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.

g) Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria.

a) Por interés particular. La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por la Dirección de Sasemar deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Dicha excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre y mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la Sociedad generasen este derecho por un mismo hecho causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificativas de funcionamiento de la empresa. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del petionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este primer año, la reserva lo será un puesto del mismo grupo profesional en la misma localidad. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reintegro al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

3. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a reintegrar a su puesto de trabajo en el mismo Centro en el que prestaban servicios al pasar a ella.

c) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades: Quedará en esta situación el trabajador que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo distinto del que desempeña en el ámbito de este Convenio Colectivo, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

d) Por agrupación familiar: Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reintegro al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2. Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

3. Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o fun-

ción sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reintegro en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reintegro al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público, y no les sea concedido en el plazo de seis meses.

Los excedentes forzosos tendrán en este supuesto derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de unificación y el complemento personal de antigüedad.

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

Los trabajadores en esta situación que soliciten el reintegro, y no se les conceda en el plazo de seis meses, tendrán derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de unificación y el complemento personal de antigüedad.

4. En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente el trabajador privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo se procederá a su reintegro con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reintegro no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Artículo 18. Extinción de 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 Delegado o Delegados de Personal del Centro correspondiente.

Artículo 19. Puestos de libre designación.

1. Los puestos de, Jefe de Centro, Subjefe de CNCS, Subjefe de CZCS y Secretario/a de Dirección serán ocupados, a libre designación de la Dirección, por personal fijo de la Empresa.

2. El trabajador que accediese a un puesto de libre designación, al dejar de desempeñar las funciones para las que fue nombrado regresará al puesto que tuviera asignado, con las retribuciones que ese puesto comporte, o en su defecto al puesto básico dentro de su grupo profesional.

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.

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. Promoción interna en el Centro de trabajo.
2. Concurso de traslado.
3. Promoción interna en el resto de los Centros
4. Reintegro de excedentes voluntarios del Centro de trabajo.
5. Reintegro de excedentes voluntarios de otros Centros de trabajo.
6. Contratación externa de carácter fijo a través de convocatoria pública o contratación externa de carácter temporal.

Artículo 21. *Traslados.*

Se convocará Concurso interno de traslados para la cobertura de puestos 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 mismo grupo 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 podrán 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
 3. Situación familiar:
 - 3.1 Esposa/o, o pareja de hecho legalmente reconocida o trabajadores/as con hijos menores de 26 años a su cargo y/o custodia.
 - 3.2 Hijos discapacitados.
 - 3.3 Por número de hijos menores de 26 años a su cargo y/o custodia.
 - 3.4 Cónyuge trabajando e imposibilitado para el traslado.
 - 3.5 Descendientes 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 de los Trabajadores. Un representante de la Sociedad actuará como Presidente y un representante de los Trabajadores como Secretario.

Cuando los Concursos de Traslados afecten a un solo Centro de trabajo, la Comisión de Valoración estará formada por tres miembros, dos en representación de la Dirección y un Delegado de Personal del Centro.

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 todos los trabajadores que hayan optado a las plazas, figurando los destinos concedidos y el orden en que quedaron los que no hayan obtenido el traslado

Comunicación individual de las resoluciones:

1. Una vez resuelto el Concurso, los traslados se irán efectuando en función de la disponibilidad de 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, entre centros de la península y de 5 días cuando lo realicen desde o hacia centros de las islas (Baleares y Canarias).
2. Estos traslados tendrán siempre 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 convocatoria, posterior a la firma de este Convenio, no podrán participar en otro Concurso de traslados hasta después de haber transcurrido cuatro años desde la fecha de la convocatoria de la plaza. No obstante y con el fin de que ninguna plaza quede vacante, previa a la convocatoria externa, por falta de candidatos, se admitirán las candidaturas de los trabajadores pendientes de cumplir los cuatro años.

Artículo 22. *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 grupo profesional a la plaza convocada, con independencia del nivel económico.
3. Poseer los requisitos específicos referidos en cada convocatoria y plaza a cubrir, en función de los perfiles acordados en su caso entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores.

La fase de promoción se realizará mediante sistemas basados en el desarrollo de pruebas relacionadas con el puesto de trabajo a cubrir, o concurso de méritos acreditados por los candidatos, o un sistema mixto.

Las pruebas se ajustarán a los siguientes puntos:

- a) Las pruebas de promoción 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 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 participará la Representación de los Trabajadores, designando a un miembro que formará parte de la Comisión de Valoración. En los supuestos en los que se convocase promoción interna a distintos puestos de trabajo, o en distintos Centros de trabajo, la Comisión de Valoración estará integrada por cinco miembros, tres en representación de la Dirección y dos en representación de los Trabajadores

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

Los procesos de selección se ajustarán a procedimientos adecuados según los puestos de trabajo a cubrir.

A. Personal fijo:

En la elaboración de las bases y en la valoración, realización y calificación, para la selección y admisión del personal de nuevo ingreso, participará la Representación de los Trabajadores, a través de los miembros designados por la misma a tal fin, formando parte de la Comisión de Selección.

Con carácter general las Comisiones de Selección y Valoración estarán integradas por tres miembros, dos en representación de la Dirección y un Delegado de Personal del Centro, cuando los procesos de selección afecten a un Centro de Trabajo. Únicamente en aquellos procesos de selección de ámbito nacional para la cobertura de puestos de trabajo en varios Centros, se formará una Comisión de Selección de cinco miembros, dos en Representación de los Trabajadores. Los representantes en todo caso deberán guardar el sigilo profesional al que hace referencia el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Contratación fija:

1. Grupo profesional Control de Tráfico: Convocatoria Pública, anuncio en sección de oferta de empleo de Diario de edición Nacional de mayor tirada, e información a Centros de Coordinación y Capitanías Marítimas.

2. Personal Técnico:

Jefes Área, Jefes Mantenimiento; mismo procedimiento que el grupo profesional de «Control de Tráfico».

Técnico Titulado Superior y Medio; Anuncio de ámbito provincial e información a Centros.

3. Personal Administrativo y de Servicios:

Secretarios/as y Administrativos; Anuncio de ámbito local e información a Centros.

Auxiliar Administrativo, Oficial de Oficios Varios, mecánico Conductor, Auxiliar de Oficios Varios y Ordenanza; solicitud de candidatos a INEM local, e información a Centros.

B. Personal eventual:

La empresa podrá realizar contrataciones de carácter temporal en función de criterios y parámetros objetivos establecidos con carácter general con la participación de la Representación de los Trabajadores, a través de procesos flexibles utilizando los mismos criterios de comisión establecidos en el punto A. En todo caso se motivará la necesidad de contratación y la determinación de la urgencia. En ningún caso se utilizará el procedimiento de contratación temporal para adquirir la condición de fijo.

Contratación eventual:

1. Grupo profesional «Control de Tráfico»: Se utilizará preferentemente la Bolsa de candidatos de la última Convocatoria y posteriormente, Bolsa de CV del Departamento de Recursos Humanos.

2. Resto de Personal: Proceso flexible, solicitud al INEM local y Bolsa de C.V. del Departamento de Recursos Humanos. Información a los Representantes de los Trabajadores.

3. Se podrá utilizar las Empresas de Trabajo Temporal para efectuar contrataciones de carácter puntual y por una duración no superior a 30 días.

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 del 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 ocupa 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.

Las sustituciones de Jefes de Centro, se realizarán por personal del grupo profesional «Control de Tráfico», y devengarán diferencias de categoría cuando se produzcan por cobertura de vacaciones reglamentarias, bajas por enfermedad/accidente o por ausencias superiores a 15 días.

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, dentro de su Grupo Profesional, la Sociedad solo podrá hacerlo por un período no superior a 3 meses dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos que le corresponden en su categoría profesional, comunicándolo a la Representación de los Trabajadores en el plazo de 5 días.

Artículo 26. *Movilidad geográfica.*

1. La Dirección podrá acordar el traslado forzoso de trabajadores a otro Centro de la Sociedad, siempre que concurren circunstancias ineludibles por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y afecte genéricamente al puesto de trabajo.

La decisión de traslado forzoso deberá ser notificada por la Dirección de la Sociedad al trabajador, así como a la Representación de los Trabajadores, 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 éste 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.

II. Siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, la Sociedad ofertará entre todo el personal interesado, la posibilidad de traslado temporal a otro Centro o puesto de trabajo, convocando la plaza al efecto, y estableciendo, con la participación de la Representación de los Trabajadores los criterios de adjudicación. Este traslado ten-

drá la consideración de voluntario y no dará derecho a consolidar la plaza. Una vez finalizadas las causas que motivaron el traslado temporal el trabajador se reincorporará a su puesto y Centro de Trabajo de origen.

Se considerará específicamente que existen tales razones y tendrán por tanto la consideración de vacantes temporales, las creadas como consecuencia de las liberaciones producidas por acumulación de horas sindicales.

CAPÍTULO VI

Artículo 27. *Salario base.*

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

Artículo 28. *Complemento de puesto de trabajo.*

Es la retribución asignada (12 meses) a los siguientes puestos de trabajo por el desempeño de las funciones que tienen encomendadas:

- (1) Técnico Titulado Superior.
- (2) Ayudante Mantenimiento.
- (3) Secretario/a Dirección.
- (4) Administrativo.
- (5) Secretario/a.
- (6) Oficial Oficinas Varios.
- (7) Mecánico Conductor.

Artículo 29. *Complemento de mando.*

Es la retribución asignada (12 meses) a los siguientes puestos de trabajo que comportan dirección y mando de unidades y equipos profesionales, estableciendo unidad de criterio en la actuación y organizado sus actividades profesionales.

- (1) Jefe de C.Z.C.S.
- (2) Jefe de C.R.C.S.
- (3) Jefe de C.L.C.S.
- (4) Subjefe C.N.C.S.
- (5) Subjefe de C.Z.C.S.
- (6) Jefe de Turno.

Artículo 30. *Complemento de disponibilidad.*

Es la retribución asignada (12 meses) a los siguientes 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 C.Z.C.S.
- (2) Jefe de C.R.C.S.
- (3) Jefe de C.L.C.S.
- (4) Subjefe de C.N.C.S.
- (5) Subjefe de C.Z.C.S.
- (6) Jefe de Área.
- (7) Jefe Mantenimiento Cesemi.
- (8) Jefe Mantenimiento Centros.
- (9) Secretario/a de Dirección.
- (10) Secretario/a.
- (11) Mecánico-Conductor.

Artículo 30 bis. *Complemento de prolongación de jornada.*

A) Es la retribución asignada (12 meses) a los puestos de trabajo que tienen un compromiso de prolongación de jornada para atender necesidades urgentes e inaplazables del servicio de conformidad con la siguiente distribución:

Diarias: 2 horas.
Mensuales: 4 horas.
Anuales: 34 horas.

Los puestos de trabajo afectados son:

- (1) Técnico Superior.
- (2) Técnico Medio.
- (3) Ayudante de Mantenimiento.
- (4) Oficial Oficinas Varios.
- (5) Administrativo.
- (6) Auxiliar Oficinas Varios.

Los puestos de Auxiliar administrativo tienen un compromiso de prolongación de jornada de acuerdo con la siguiente distribución:

Diarias: 2 horas.
Mensuales: 8 horas.
Anuales: 80 horas.

B) El personal sometido al régimen de guardias tiene incorporado en su salario la realización de determinadas prolongaciones de jornadas con un máximo 24 horas anuales por necesidades del servicio de acuerdo con la siguiente distribución:

- Máximo de 2 horas diarias.
- Máximo de 4 horas mensuales.
- Máximo de 24 horas anuales

Así mismo este colectivo tiene incorporado en su salario la realización de determinadas prolongaciones de jornada con un máximo de 6 horas mensuales para la realización de actividades extraordinarias y no vinculadas a las específicas de puesto (coordinación de operaciones), sino las orientadas a acciones basadas en los objetivos de desarrollo de la Sociedad en proyectos de comunicación externa, análisis estadístico y de actuaciones y procesos de mejora entre otros.

C) Las horas efectivas realizadas que superen cualquiera de los tres parámetros de prolongación de jornada tendrán la consideración de horas extraordinarias.

El Departamento de Recursos Humanos informará a la CIRT en las reuniones ordinarias, sobre la realización de horas por prolongación de jornada.

Artículo 31. *Plus de especial responsabilidad.*

Es la retribución asignada (12 meses) a los siguientes 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.
- (2) Jefe Mantenimiento Cesemi.
- (3) Jefe Mantenimiento Centros.

Artículo 32. *Complemento de jornada especial.*

Es la retribución asignada (12 meses) a los siguientes puestos de trabajo que realizan sus funciones en jornadas a turnos, cubriendo las 24 horas del día, los 365 días del año.

- (1) Jefe de Turno.
- (2) Controlador.

Artículo 33. *Prima de asistencia.*

Se establece una prima de asistencia 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 4 jornadas anuales.

Superado este límite la ausencia en un turno supondrá la pérdida del 50% de la prima del mes correspondiente y la ausencia de más de un turno la pérdida del 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 C.Z.C.S.
- (2) Jefe de C.R.C.S.
- (3) Jefe de C.L.C.S.
- (4) Subjefe C.N.C.S.
- (5) Subjefe de C.Z.C.S.
- (6) Jefe de Área.
- (7) Jefe Mantenimiento Cesemi.
- (8) Jefe Mantenimiento Centros.
- (9) Secretario/a de Dirección

Artículo 35. *Complemento personal.*

El personal que viene percibiendo este Plus lo mantiene en iguales condiciones y sometido a la misma regulación.

Artículo 36. *Complemento quebranto de moneda.*

Es la retribución asignada al personal administrativo de cada Centro que efectúa operaciones de cobro y pago en efectivo a través de la caja del Centro.

Artículo 37. *Plus de idioma.*

Es la retribución asignada a determinados puestos de trabajo que requieren la utilización de idiomas:

Técnico Superior.
Administrativo.
Auxiliar Administrativo.

Artículo 38. *Complementos de insularidad.*

El personal laboral de SASEMAR percibirá un complemento de residencia cuando esté destinado en Canarias, Islas Baleares, Ceuta o Melilla. Las cuantías en términos anuales de la indemnización por residencia en territorio nacional a percibir por este personal serán las siguientes:

Grupo profesional	Las Palmas de G. Canaria y Tenerife	Palma de Mallorca
Control de Tráfico y Personal Técnico . . .	1.858,56	906,96
Administrativo	1.252,44	526,68

Artículo 39. *Complementos de trabajos especiales.*

Es la retribución asignada a determinados puestos de trabajo que realizan operaciones con maquinaria, grupos electrógenos., etc.

Técnico medio.
Ayudante de Mantenimiento.
Oficial de Oficios Varios.

Artículo 40. *Antigüedad.*

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio (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 41. *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.

CAPÍTULO VII

Artículo 42. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de 22 días hábiles de vacaciones anuales retribuidas por cada año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente con arreglo a la siguiente planificación:

a) Grupo Profesional «Control de Tráfico»: A efectos prácticos, las vacaciones del personal a guardias suponen 36 días naturales que podrán disfrutarse de forma continuada o en periodos mínimos de 6 días consecutivos o de múltiplo de 6, si así se conviene entre el trabajador y el Departamento de Recursos Humanos.

Las vacaciones se programarán con tres meses de antelación según la necesidad 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 18 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 en el disfrute de vacaciones entre trabajadores de la misma categoría y Centro, estas se disfrutarán de forma rotativa, salvo acuerdo pactado y por escrito al Jefe de Centro, de los mismos afectados.

Los trabajadores a guardias, comenzarán sus vacaciones al finalizar el turno correspondiente.

b) Personal Cesemi: Las Vacaciones del personal del Centro de Seguridad Marítima Integral se disfrutarán, con carácter general, en el mes de Agosto, periodo de menor actividad del Centro, salvo que por necesidades del servicio tenga que asignarse otro periodo. No obstante podrán disfrutarse otros periodos fuera del mes de agosto, si así se acuerda entre el trabajador y la dirección del centro.

c) Resto del Personal: Las Vacaciones del resto del personal podrán ser disfrutadas en periodos de 5 días, garantizando que en los Servicios Centrales se disfruten al menos dos periodos consecutivos en los meses de Julio y Agosto.

Si el trabajador, durante el disfrute de las vacaciones sufriese internamiento clínico, lo notificará al Departamento de Recursos Humanos, en el

plazo de 72 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.

Artículo 43. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días hábiles en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en los de muerte, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, y dos días hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que ésta se encuentre al menos a 40 kilómetros de distancia. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquellos y a los abuelos y hermanos políticos.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

e) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Los trabajadores podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de nueve meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

h) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización del Departamento de Recursos Humanos y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará en los primeros quince días del mes de enero siguiente. El personal Controlador tiene compensado dentro de su sistema de guardias estos días, no pudiendo por tanto disfrutarlos adicionalmente.

i) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que los permisos del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante estos días, o en el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos o no laborables, el calendario laboral correspondiente establecerá fórmulas que permitan la compensación adecuada al régimen horario aplicable. El personal que presta servicio de guardia tiene compensado dentro de su sistema de guardias estos días, no pudiendo por tanto disfrutarlos adicionalmente.

Artículo 44. *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 un año.

En ningún caso estas licencias podrán ser disfrutadas ni dentro ni acumuladas al período vacacional, a que se refiere el artículo 42, 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 computará a efectos de antigüedad y el trabajador se reintegrará al puesto que ocupaba en su centro de trabajo.

La cobertura de plazas por licencias de un año de duración se efectuará preferentemente por personal fijo en TTV.

La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de un año cada cuatro.

CAPÍTULO VIII

Artículo 45. *Comisión de servicio.*

1. Son Comisiones de Servicio, los cometidos que circunstancialmente se ordenen al personal y que éste deba desempeñar dentro de su Grupo Profesional, 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, dentro de las funciones y responsabilidades de su grupo profesional, 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. El tiempo de trabajo efectivo de la Comisión de Servicio comenzará en el momento de salir el trabajador de su Centro o domicilio e incluirán, además de la jornada ordinaria y los tiempos de los desplazamientos, 1/3 de los periodos de descanso por estar fuera de su domicilio.

5. Cuando la Comisión de Servicio se realiza en los periodos de descanso del trabajador, estos se disfrutarán a continuación de haber finalizado la comisión.

6. Tendrá la consideración de Comisión de Servicio, la asistencia de los Delegados de Personal a las reuniones de las Comisiones para las que fueran designados.

Artículo 46. *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 14.00 horas y termina después de las 16.00 horas y antes de las 19.00 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 16.00 horas y termina después de las 19.00 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 14.00 horas y termina después de las 19.00 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 14.00 horas y media dieta de manutención si la salida se produce después de las 14.00 horas.

b) Día de regreso: Se percibirá dieta completa de manutención si el regreso se produce después de las 19.00 horas. Media dieta de manutención, si el regreso se produce después de las 14.00 horas y antes de las 19.00 y no se percibirá dieta alguna si el regreso se produce antes de las 14.00 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 R.D. 462/02

Para Mandos Intermedios y Personal Técnico:

Dieta de manutención: 36,66 €.

Dieta de alojamiento: 58,90 €.

Dieta completa: 95,56 €.

Para Personal Administrativo y de Servicios:

Dieta de manutención: 27,65 €.

Dieta de alojamiento: 44,47 €.

Dieta completa: 72,12 €.

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 47. *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 0,17 € por Km.

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 R.D. 462/02, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

CAPÍTULO IX

Artículo 48. *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 oír 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 Delegado de Personal del Centro de trabajo, tendrá audiencia en todos los expedientes disciplinarios incoados por falta grave o muy grave, salvo que el interesado manifestara 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 inculpado por actos dolosos o culposos. Durante éste tiempo se entenderá interrumpido el plazo de prescripción de la falta, reanudándose su cómputo una vez transcurrido aquel.

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 49. *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 los 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 50. *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 y medidas de seguridad higiénica 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 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 2,5 horas después de finalizar la jornada laboral, cuando haya de ser relevado por un compañero, sin que se haya presentado aquel.

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 51. *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 15 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 y 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 ajustará 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 1,5 horas 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 impliquen 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 52. *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.

Concursos de Traslados por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta días a sesenta días.

Inhabilitación para concurrir a pruebas selectivas de Promoción.

Interna o Concursos de Traslados 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 del 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 53. *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.

Con carácter previo a la apertura de expediente disciplinario se incoará, por parte del departamento de RR.HH., un expediente informativo, dando participación en el mismo a la partes afectadas e informando a los representantes de los trabajadores, con el fin de esclarecer los hechos que pudieran ser constitutivos de falta grave o muy grave.

Si analizado el expediente informativo se viera la necesidad de seguir adelante con el procedimiento éste dispondrá de las siguientes fases.

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 inculpado 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 estime 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 responsabilidad.

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

1.º Intencionalidad en la comisión de la falta.

2.º Trastorno 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 180 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 54. *Custodia de un medio de prueba.*

Solicitado 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 54 bis. *Escucha y lectura de los registros de grabación automática.*

La escucha y lectura de los registros de grabación automática de voz sólo podrá realizarse en los puestos siguientes:

Cuando exista reclamación oficial. Se entenderá por reclamación oficial las reclamaciones judiciales y las procedentes de organismos marítimos oficiales.

Cuando se haya abierto un expediente disciplinario a un controlador en el desempeño de su puesto de trabajo y sea precisa la lectura de los registros de grabación de voz como medio de prueba.

A solicitud del controlador afectado por una emergencia.

La retirada o escucha de los registros de grabación automática de voz no podrá realizarse sin autorización escrita del Jefe de Centro, que llevará un libro de registro de solicitudes, donde figuren los motivos y lecturas efectuadas.

Los representantes de los trabajadores de los centros tendrán libre acceso al libro de registro y a obtener fotocopia certificada del mismo.

Los datos obtenidos de la lectura de los registros de grabación automática de voz sólo podrán utilizarse para los fines que motivaron dicha lectura, debiendo, en todo caso, anularse las conversaciones, de carácter personal, pudieran haberse registrado.

La audición y la transcripción de los registros de grabación de voz tendrán, por parte de SASEMAR, carácter de confidencialidad, y, por tanto, sujeto a las protecciones y responsabilidades que se deriven de ese carácter.

Artículo 55. *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 56. *Seguridad y salud 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 Prevención de Riesgos Laborales, la seguridad y la salud de todo el personal de SASEMAR. A tal efecto, se designarán por y entre los representantes del personal, los Delegados de Prevención de cada Centro de trabajo y Comités de seguridad y Salud con las competencias previstas en el Art. 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

SASEMAR adecuará sus actuaciones en el marco de la organización del trabajo a los principios recogidos en la Ley 31/95 de PRL y su desarrollo reglamentario.

La política preventiva desarrollada por la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima se basará en las siguientes actuaciones:

Planificar la acción preventiva a partir de la evaluación inicial de riesgos.

Adecuar y adaptar los equipos de trabajo a las personas.

Proporcionar los Equipos de Protección Individual necesarios.

Informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes y las medidas y acciones preventivas adoptadas.

Consultar a los trabajadores en los aspectos que afecten a su seguridad y salud.

Garantizar la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Establecer las medidas de emergencia necesarias.

Adoptar las medidas necesarias ante una situación de riesgo grave e inminente.

Garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores.

Elaborar y conservar la documentación necesaria conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Coordinar las actividades preventivas de las diferentes empresas presentes en los centros de trabajo.

Proteger especialmente a los colectivos especiales: trabajadores especialmente sensibles, menores de edad y embarazadas.

Artículo 57. *Comisión de Seguridad y Salud.*

Al objeto de facilitar la participación, información y seguimiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales se constituirá la Comisión de Seguridad y Salud, integrada por Delegados de Prevención y representantes de SASEMAR en igual número ambas partes.

La Comisión de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite cualquiera de las partes en función de la urgencia y la gravedad del caso.

La Comisión de Seguridad y Salud de SASEMAR está obligada a tomar las medidas a su alcance para evitar que el desempeño de del trabajo de todo el personal pueda repercutir en su salud física y mental.

Artículo 58. *Vestuario de trabajo.*

1. La Sociedad 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.

2. El vestuario del 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.

Si fuera deseo de la empresa la normalización de uniforme en los centros de trabajo, las características y composición de los mismos deberá ser consensuada con los representantes de los trabajadores.

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 un 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 este 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 Seguridad y Salud.

5. La 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 y Salud podrá revisar que la calidad de las prendas entregadas por la empresa adjudicataria se ajusten a las características concertadas.

Artículo 59. *Prevención de riesgos laborales.*

1. SASEMAR mantendrá una estructura adecuada conforme a lo previsto en el Capítulo III del RD 39/97 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Esta estructura preventiva contará con los medios adecuados para llevar a cabo su actividad adaptando sus actuaciones a la legislación vigente.

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

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

Artículo 60. *Tecnología y organización del trabajo.*

1. 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.

2. El mobiliario del puesto de trabajo ha de adecuarse a la normativa prevista en cuanto a condiciones ergonómicas.

3. 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.

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

5. En los Centros que dispongan de instalaciones dormitorios 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.

Artículo 61. *Formación en prevención de riesgos laborales.*

1. SASEMAR deberá informar al personal de nuevo ingreso sobre aspectos relacionados con la Prevención de Riesgos, 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 62. *Vigilancia de la salud.*

En materia de vigilancia de la Salud la actividad sanitaria del Servicio de Vigilancia de la Salud abarcará, en las condiciones fijadas en el Art. 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, todas las actuaciones que se desarrollan en el Art. 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

El Servicio de Medicina del Trabajo procederá al estudio de las patologías específicas de los trabajadores relacionadas con su puesto de trabajo, así como de las terapias más adecuadas en relación a las mismas.

Artículo 63. *Nuevas tecnologías.*

La Vigilancia de la salud se adaptará a los riesgos profesionales que puedan generar las nuevas tecnologías, adaptándose a la normativa establecida.

La introducción de nuevas tecnologías conlleva una nueva evaluación de riesgos y medidas preventivas, así como formación e información a los trabajadores.

Artículo 64. *Secreto profesional.*

La información sobre la salud de los trabajadores a la que tenga acceso el Servicio de Medicina del Trabajo, relativa al propio individuo o a su entorno, estará amparada por el secreto médico profesional, excepto aquellos casos de declaración obligatoria.

Artículo 65. *Planes de emergencia y evacuación.*

Todos los Centros de trabajo dispondrán de las medidas de emergencia y evacuación que recojan las instrucciones adecuadas para garantizar la seguridad de las personas y, en lo posible, la continuidad del servicio; esta información deberá ser conocida por el personal en sus aspectos teóricos y prácticos.

CAPÍTULO XI

Artículo 66. *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 67. *Derechos.*

Las secciones sindicales 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 el que los Sindicatos implantados y los representantes legales de los Trabajadores podrán insertar comunicaciones expresamente identificadas.

SASEMAR facilitará a los representantes legales de los trabajadores los medios necesarios para desarrollar su labor.

Artículo 68. *Ejercicio de los derechos de representación.*

Los derechos de representación del personal serán ejercidos por los Comités de Empresa y Delegados de Personal legalmente elegidos a cuyos efectos se establecen los siguientes derechos y garantías.

a) El trabajador o trabajadores que resulten elegidos como Delegados de Personal, ejercerán sus funciones representativas con toda libertad durante el tiempo para 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 de Centro o responsable del mismo.

6. Derecho de los Delegados para Integrarse en las diferentes comisiones en que se establezca legal o pactadamente.

b) Los Representantes de los Trabajadores dispondrán de una reserva acumulable a favor de uno o varios representantes de hasta 15 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 Delegados de Personal, o Delegados de la Sección Sindical.

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

3. Para utilización de las 15 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 sobrepasase las 15 horas, se solicitará al Departamento de Recursos Humanos, la autorización oportuna.

c) La Representación de los Trabajadores en SASEMAR la ostentarán de manera mancomunada todos los Delegados de Personal de sus Centros para lo que se reunirán una vez al año. De este Órgano surgirán las Comisiones pactadas para una relación efectiva con los Órganos de Dirección de la Empresa.

El tiempo empleado en estas reuniones tendrá la consideración de trabajo efectivo y los gastos realizados reembolsados por la Empresa, con la misma consideración para los Delegados de Personal que participen en las Comisiones que se formen.

Artículo 69. *Comité intercentros de representación de los trabajadores.*

Se constituye un Comité Intercentros de Representación de los Trabajadores (CIRT) cuya composición estará integrada por siete miembros de la parte social, incluidos los liberados sindicales de cada Sindicato, que se distribuirán siguiendo el criterio establecido para la constitución de la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo.

Los miembros de la CIRT tendrán el carácter de Órgano colegiado permanente y representativo de los trabajadores, y a tal efecto tendrán las siguientes funciones:

A) Genéricas:

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

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

B) La CIRT, como órgano representativo y colegiado de los trabajadores, tendrá las siguientes funciones:

1. 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:

Semestralmente, evolución general de la Sociedad y aumento de empleo de la misma.

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.

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

2.1 En función de la materia que se trate:

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

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

La Sociedad facilitará a los miembros de la CIRT el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimada la CIRT para efectuar las reclamaciones que estime oportunas ante SASEMAR y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.

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.

3. 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.

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

5. 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.

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

7. Los miembros de la CIRT en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo momento en lo referente a los 2 primeros apartados del punto B) 2) aún después de dejar de pertenecer a la CIRT 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 a la CIRT.

8. La Sociedad pondrá a disposición de la CIRT 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 su uso exclusivo por la CIRT, así como un lugar adecuado que reúna las condiciones debidas, en el que pueda desarrollar actividades representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes facilitándoles material de oficina necesario. Dicho local estará ubicado en la sede de SASEMAR.

9. La CIRT para el cumplimiento de sus funciones se reunirá en Pleno 4 veces al año coincidiendo con las reuniones ordinarias de la CIVA, el último mes de cada trimestre natural y por un periodo mínimo de tres días. Al finalizar cada sesión plenaria la CIRT mantendrá una reunión conjunta con la Dirección de la Sociedad. Igualmente si fuera necesario, la CIRT o la Dirección de la Sociedad podrán solicitar una reunión extraordinaria cuando se estime oportuno dada la urgencia del asunto.

10. La CIRT elaborará y aprobará su propio reglamento de funcionamiento designando un Secretario que actuará como interlocutor con la Empresa.

Artículo 70. *Garantías.*

Ningún Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones o dentro de los cuatro años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación 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 o los Delegados de Personal del Centro y el Delegado del sindicato al que pertenezca.

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 Delegado de Personal del Centro o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla de cada Centro. La Asamblea será presidida por el Delegado de Personal del Centro, que será el responsable 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, el Delegado de Personal confeccionará un orden del día, que colocará en los tableros 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 aquellos 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 y formación profesional.*

SASEMAR desarrollará conjuntamente con los Delegados de Personal designados para ello una política de acción social y formación profesional.

Al objeto de elaborar, desarrollar y controlar este Programa se creará la Comisión de Acción Social y Formación Profesional que contará con un fondo para el año 2004 de 132.406,81 € cuantía en la que se incluye:

1.200 € al año en concepto de ayuda de transporte a trabajadores minusválidos.

600 € al año en concepto de ayuda de guardería por hijos menores de 3 años.

600 € al año en concepto de ayuda a familiares con enfermedades que requieran asistencia y que estén a cargo del trabajador.

Estas ayudas se concederán de acuerdo con los criterios que establezca la Comisión de Acción Social al efecto.

Artículo 73. *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 cien por cien de sus percepciones, salvo la prima de asistencia y el plus de transporte.

Artículo 74. *Seguro de responsabilidad civil.*

La Sociedad mantendrá vigente un contrato de seguro o en su defecto, responderá en 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 les encomienden en cada momento.

Artículo 75. *Seguro de accidentes.*

La Empresa establece a su cargo y a favor de los trabajadores un Seguro de Accidentes, cubriendo los riesgos de muerte e invalidez permanente en su actuación profesional y vida privada, con los capitales asegurados siguientes:

Por muerte: 60.101,21 €.

Por invalidez permanente: 100.000,00 €.

Los capitales asegurados serán objeto de revisiones plurianuales.

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 la representación laboral.

Artículo 77. *Transporte al centro.*

Para los Centros de trabajo de Tarifa, Finisterre y Jovellanos, Barcelona, Tarragona, Valencia, Bilbao, Gijón y Huelva, Algeciras, Santander, Coruña, Tenerife, Las Palmas, Castellón y Almería se acuerda establecer una cantidad, abonable en 12 meses, en concepto de ayuda de transporte en las siguientes cuantías:

a) Tarifa, Finisterre y Jovellanos: 63,21 €/mes.

- b) Barcelona, Tarragona, Valencia, Bilbao, Gijón, Huelva y Castellón: 40,23 €/mes.
 c) Algeciras, Santander, Coruña, Tenerife, Las Palmas y Almería: 21,08 €/mes.

Las partes firmantes se comprometen durante la vigencia del presente Convenio a realizar un estudio sobre disponibilidad de transporte público para los nuevos Centros, que puedan crearse o para aquellos que por modificación de su ubicación o de otras circunstancias cumplan las condiciones objetivas que dan lugar a este derecho.

Artículo 78. *Jubilación.*

Con carácter general la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los 65 años de edad. La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos esta se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

La aplicación del primer párrafo de este artículo quedará suspendida hasta que se produzcan los cambios normativos que puedan derivarse de las recientes Sentencias del Tribunal Supremo, Sala IV, ambas de fecha 9 de Marzo de 2004, posibilitando la jubilación obligatoria. Producido el cambio normativo y a su entrada en vigor se habilitaría, sin más la aplicación del citado párrafo, cuya vigencia perdurará al mantenerse las condiciones de empleo y demás contraprestaciones que justificaron su implantación.

Los trabajadores que opten libremente por jubilaciones anticipadas, antes de los 65 años, percibirán un premio de vinculación a la empresa por un importe en euros igual al resultante de la cantidad de multiplicar el número de meses que le falten para cumplir los 65 años dividido entre 12 por el valor anual de los trienios efectivos y fracciones de trienio devengados de antigüedad.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio (RCL 1985\1791 y ApNDL 12753). De acuerdo con las limitaciones de las Leyes de Presupuestos y normativa concordante, la Dirección de la Sociedad sólo podrá llevar a cabo la contratación necesaria para sustituir al trabajador que solicite la jubilación en los casos en que se justifique la urgencia y necesidad de la sustitución del trabajador.

Artículo 79. *Anticipos especiales.*

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 un máximo de 24 mensualidades, que se descontarán de los salarios correspondientes.

La petición será directa entre el trabajador y SASEMAR.

Artículo 80. *Tarjeta de identificación*

Sasemar mantendrá actualizada para todos los trabajadores la tarjeta profesional acreditativa de su pertenencia a la Empresa.

CAPÍTULO XIII

Artículo 81. *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. Este plan se elaborará anualmente con la participación de los Representantes de los Trabajadores.

La Dirección de la Sociedad podrá disponer la impartición de cursos relacionados con el puesto de trabajo y que será obligatoria para los trabajadores. Esta formación se realizará en la jornada laboral, tendrá la consideración de trabajo efectivo, y el abono del importe o coste de los cursos no irá con cargo a los fondos previstos en el artículo 72.

Para facilitar el desarrollo personal de los trabajadores se concederán permisos para los siguientes supuestos:

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración, y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.
 b) Permisos, percibiendo sólo el salario base y la antigüedad, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración General del Estado y cuando su contenido este directa-

mente relacionado con el puesto de trabajo a juicio motivado de la Dirección.

c) Permisos no retribuidos, de una duración máxima de tres meses cada dos años, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no relacionados directamente con el puesto de trabajo, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, a juicio motivado de la Dirección.

La Dirección de la Sociedad informará a la CIRT de todas las acciones que desarrolle en esta materia.

ANEXO I

Comisión de Interpretación, Vigilancia y Aplicación del Convenio (CIVA)

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 carácter paritario que estará compuesta por ocho miembros de la Comisión Negociadora, cuatro en representación de la Dirección y cuatro en representación de los Trabajadores:

1. Los miembros se distribuirán siguiendo el criterio establecido para la Constitución de la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo.
2. La CIVA 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 CIVA en junta de carácter ordinaria, o extraordinaria.
5. En el primer supuesto, la CIVA deberá dictaminar en un máximo de quince días hábiles, y en el segundo, en setenta y dos horas.
6. Cualquiera de las dos partes podrá requerir la convocatoria de la CIVA, para la celebración de junta extraordinaria siempre y cuando verse sobre asuntos relativos a jornada, vacaciones, salarios, promociones internas o contrataciones.
7. La celebración de junta extraordinaria tendrá lugar dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud de convocatoria.
8. Las reuniones de las juntas ordinarias se celebrarán trimestralmente, en la última semana de cada trimestre natural, simultáneamente con las reuniones de la CIRT.

Son funciones propias de la CIVA:

- 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 CIVA, 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 CIVA 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 aquella. 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 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

Puestos de trabajo excluidos de Convenio

Director Económico-Financiero.
 Director de Operaciones.
 Director CESEMI.
 Director de Recursos Humanos.
 Director de Telecomunicaciones.
 Jefe de Asesoría Jurídica.
 Jefe del CNCS.
 Jefe de Administración Servicios Centrales.
 Jefe de División de Recursos Humanos Servicios Centrales.
 Jefe de División de Contratación Servicios Centrales.
 Jefe de División de Operaciones Servicios Centrales.
 Jefe División Comercial CESEMI.
 Jefe División Seguridad CESEMI.
 Jefe División Simuladores CESEMI.
 Jefe División Administración CESEMI.
 Jefe de Servicio Plan Nacional de Salvamento.
 Jefe de Servicio de Operaciones Especiales.

ANEXO IV

Comisiones de empresa

1) Comisión de Acción Social y Formación Profesional.

Composición:

2 representantes de la Dirección.
 2 representantes de la Parte Social.

Funciones:

Estudios de necesidades de Gastos de Acción Social y Formación.
 Aprobación y Distribución Presupuesto.
 Requisitos interesados.
 Criterios de concesión.
 Planificación y calendario.

2) Comisión de Selección, Valoración, Promoción Interna y Traslados: Para la cobertura de puestos de trabajo vacantes que afecten a varios Centros de trabajo, se constituye la Comisión de Selección que estará integrada:

3 representantes de la Dirección.
 2 representantes de la Parte Social.

En las Convocatorias que afecten únicamente a un Centro de trabajo la Comisión de Selección estará integrada por:

2 representantes de la Dirección.
 El Delegado de Personal del Centro.

3) Comisión de Seguridad y Salud.

Composición:

3 representantes de la Dirección.
 3 miembros de la Parte Social.

Funciones: Participación, información y seguimiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

ANEXO V

Personal con jornada partida

Puestos de trabajo con jornada partida en los Servicios Centrales:

Lunes a Jueves de 9,00 a 18,00 horas.
 Viernes de 9,00 a 14,30 horas

Jefes de Área.
 Secretario/a de Dirección.
 Gabinete de Prensa.

ANEXO VI

Horas de disponibilidad

Horas de disponibilidad/mes establecidas para puestos de trabajo.

Jefe de Centro: 19 horas.
 Jefe de Área: 14 horas.
 Jefe Mantenimiento: 14 horas.
 Secretario/a Dirección: 7 horas.
 Secretario/a: 7 horas.
 Mecánico-Conductor: 7 horas.

ANEXO VII

Complemento y pluses

Precio Cpto. Quebranto de Moneda: 13,00 €/mes, abonable en 12 meses.

Precio Plus idioma:

Técnico superior: 24,24 €/mes, abonable en 12 meses.
 Grupo «Personal Administrativo»: 13,00 €/mes, abonable en 12 meses.

Precio Cpto. Trabajos Especiales:

Ayudante de mantenimiento: 21,92 €/mes, abonable en 12 meses.
 Técnico Medio: 18,69 €/mes, abonable en 12 meses.
 Oficial de Oficios Varios: 13,00 €/mes, abonable en 12 meses.

ANEXO VIII

Plus especial gestión Madrid

Es la retribución asignada a los puestos de trabajo adscritos a Madrid por los habituales desplazamientos de personal tanto técnico, administrativo y de apoyo derivadas de actuaciones ordinarias de la Sociedad en Centros periféricos.

Se establece un plus lineal por importe de 40 € para todo el colectivo no siendo de aplicación para el citado personal en ningún caso lo previsto en el apartado 45.4 del Convenio en relación al tercio de periodos de descanso.

ANEXO VIII.- TABLA SALARIAL 2004

PUESTOS DE TRABAJO	S.BASE	C.MAND	C.DISP	C.JOR ESP	P.ASIST.	P.ESPR.	C.P.T.	C. PROL JORNADA	TRAB. ESPEC.	ASEG. OPERA	ESPECIAL FUNCIÓN	T.MES	T.PAGA	T.AÑO
JEFE C.Z.C.S.	1.513,82	758,66	572,85									2.845,33	3.027,64	37.171,60
JEFE C.R.C.S.	1.513,82	517,26	565,18									2.596,26	3.027,64	34.182,76
JEFE C.L.C.S.	1.513,82	413,81	561,95									2.489,58	3.027,64	32.902,60
SUBJEFE C.N.C.S.	1.513,82	517,26	565,18									2.596,26	3.027,64	34.182,76
SUBJEFE C.Z.C.S.	1.513,82	413,81	561,95									2.489,58	3.027,64	32.902,60
JEFE DE TURNO	1.513,82	93,09		509,24	168,88			75,85				2.360,88	3.027,64	31.358,20
CONTROLADORES	1.513,82			508,22	168,88			73,91				2.264,83	3.027,64	30.205,60
JEFE DE AREA	1.513,82		316,21			517,26						2.347,29	3.027,64	31.195,12
JEFE MANT. CESEMI	1.513,82		312,94			413,81						2.240,57	3.027,64	29.914,48
JEFE MANT.	1.513,82		308,58			275,86						2.098,26	3.027,64	28.206,76
TÉCNICO SUPERIOR	1.513,82						513,45	46,26				2.073,53	3.027,64	27.910,00
AYUDANTE MANTENIMIENTO	1.507,58						299,64	41,86	21,92			1.871,00	3.015,16	25.467,16
TÉCNICO MEDIO	1.507,58							35,70	18,69			1.561,97	3.015,16	21.758,80
SECRETARIO/A DIRECCIÓN	915,00		245,00				263,23					1.423,23	1.830,00	18.908,76
ADMINISTRATIVO	915,00						323,17	28,23				1.266,40	1.830,00	17.026,80
SECRETARIO/A	915,00		140,51				90,78					1.146,29	1.830,00	15.585,48
AUX.ADMIVO.	912,55						5,92	65,78				984,25	1.825,10	13.636,10
OF.OF.VARIOS	773,13						292,10	24,18	13,00			1.102,41	1.546,26	14.775,18
MEC CONDUCTOR	770,69		134,73				73,54					978,96	1.541,38	13.288,90
AUX.OF.VARIOS	770,69						11,94	18,42				801,05	1.541,38	11.153,98

ANEXO VIII.BIS.-TABLA SALARIAL 2005

PUESTOS DE TRABAJO	S.BASE	C.MAND	C.DISPON.	C.JOR ESP	P.ASIST.	P.ESPR.	C.P.T.	C. PROL JORNADA	TRAB. ESPEC.	T.MES	TOTAL PAGAS (2)	T.AÑO
JEFE C.Z.C.S.	1.555,30	779,45	588,55							2.923,29	3.110,60	38.190,10
JEFE C.R.C.S.	1.555,30	531,43	580,67							2.667,40	3.110,60	35.119,37
JEFE C.L.C.S.	1.555,30	425,15	577,35							2.557,79	3.110,60	33.804,13
SUBJEFE C.N.C.S.	1.555,30	531,43	580,67							2.667,40	3.110,60	35.119,37
SUBJEFE C.Z.C.S.	1.555,30	425,15	577,35							2.557,79	3.110,60	33.804,13
JEFE DE TURNO	1.555,30	95,64		523,19	173,51			104,06		2.451,70	3.110,60	32.530,97
CONTROLADORES	1.555,30			522,15	173,51			101,11		2.352,06	3.110,60	31.335,27
JEFE DE AREA	1.555,30		324,87			531,43				2.411,61	3.110,60	32.049,87
JEFE MANT. CESEMI	1.555,30		321,51			425,15				2.301,96	3.110,60	30.734,14
JEFE MANT.	1.555,30		317,04			283,42				2.155,75	3.110,60	28.979,63
TÉCNICO SUPERIOR	1.555,30						527,52	47,53		2.130,34	3.110,60	28.674,73
AYUDANTE MANTENIMIENTO	1.548,89						307,85	43,01	22,52	1.922,27	3.097,78	26.164,96
TÉCNICO MEDIO	1.548,89							36,68	19,20	1.604,77	3.097,78	22.354,99
SECRETARIO/A DIRECCIÓN	940,07		251,71				270,44			1.462,23	1.880,14	19.426,86
ADMINISTRATIVO	940,07						332,02	29,00		1.301,10	1.880,14	17.493,33
SECRETARIO/A	940,07		144,36				93,27			1.177,70	1.880,14	16.012,52
AUX.ADMIVO.	937,55						6,08	67,58		1.011,22	1.875,11	14.009,73
OF.OF.VARIOS	794,31						300,10	24,84	13,36	1.132,62	1.588,63	15.180,02
MEC CONDUCTOR	791,81		138,42				75,55			1.005,78	1.583,61	13.653,02
AUX.OF.VARIOS	791,81						12,27	18,92		823,00	1.583,61	11.459,60

ANEXO IX
Valor trienio año 200

Grupo profesional	Anual	Mensual
Control de Tráfico	563,50	40,25
Personal Técnico	563,50	40,25
Personal Administrativo	338,32	24,16
Personal de Servicios	338,32	24,16

ANEXO X
Valor trienio año 2005

Grupo profesional	Anual	Mensual
Control de Tráfico	578,94	41,35
Personal Técnico	578,94	41,35
Personal Administrativo	347,48	24,82
Personal de Servicios	347,48	24,82

15355 RESOLUCIÓN de 31 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur, S.A. (RENDELSUR, S.A.) (Código de Convenio n.º 9011091) que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 31 de agosto de 2005.-El Director general, P. S. (Disposición Adicional quinta del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, María Antonia Diego Revuelta.

**CONVENIO COLECTIVO RENDELSUR, BADAJOZ, CÁCERES
Y CIUDAD REAL
(2005-2008)**

CAPÍTULO I

Campo de aplicación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio colectivo de la Empresa «Refrescos Envasados del Sur, Sociedad Anónima» (RENDELSUR), en adelante la Empresa, afecta a todo el personal de la misma en sus distintos centros de trabajo, ubicados tanto en la provincia de Badajoz como en la de Cáceres y Ciudad Real, cualquiera que sea el tipo de su contrato de trabajo. Se exceptúa el personal indicado en el apartado c), del número 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, entre el día 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2008, y se considerará prorrogado tácitamente de año en año de no efectuar, cualquiera de las partes, la oportuna denuncia siguiendo los trámites legales y con una anticipación, al menos, de dos meses de su vencimiento. Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, con independencia de su posterior registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al día 1 de enero de cada año.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio constituyen un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y computadas por todo el tiempo de su vigencia. Por tanto, si la jurisdicción competente anulase alguna de sus cláusulas, éste tendría que ser renegociado de nuevo en su totalidad. Tanto las condiciones salariales como no salariales pactadas en el Convenio son irrenunciables.

Artículo 4. *Compensaciones.*

Se hace constar expresamente que las mejoras que quedan establecidas en el presente Convenio serán compensadas con las que durante la vigencia del mismo pudieran establecerse por disposición oficial.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

No serán absorbibles ni compensables aquellas condiciones particulares establecidas por la empresa, tales como primas, gratificaciones especiales, reducción de jornada, etc., que serán abonadas por la empresa con absoluta independencia del condicionante económico de este Convenio y que serán respetadas individualmente. Cualquier sistema que se adopte no perjudicará la situación actual del personal económicamente, más al contrario, tenderá a mejorar las condiciones laborales y económicas de los trabajadores. Las mejoras contenidas en este Convenio tienen la condición de mínimas de obligado cumplimiento.

Artículo 6. *Comisión Paritaria de Vigilancia.*

Para las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación de lo pactado compuesta por dos representantes de la empresa y otros dos de los trabajadores. A saber: Los de la empresa, por la Dirección de la misma y de los trabajadores por y de entre los miembros del Comité de empresa.

CAPÍTULO II

Contratación, clasificación, ingresos y ceses

Artículo 7. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores de la empresa se efectuará de acuerdo con lo previsto en las normas generales de contratación y mediante contrato escrito. Todas las contrataciones que tenga lugar en la misma, siempre que afecten a personal vinculado al presente Convenio, serán comunicadas al Comité de empresa mediante la remisión de una copia básica del contrato dentro de las veinticuatro horas siguientes a su formalización.

Cuando se produzca una vacante o se cree un puesto de trabajo, podrá optar a él cualquier trabajador de la empresa que reúna las condiciones exigidas para dicho puesto. En igualdad de condiciones, tendrá preferencia sobre cualquier candidato que no pertenezca a la empresa. La publicación de la convocatoria se anunciará previamente al personal de la empresa.

Artículo 8. *Clasificación profesional.*

El personal que preste sus servicios en la Empresa se clasificará:

a) Según la permanencia:

a.1) Personal fijo: Es el que presta sus servicios en la Empresa de un modo permanente, una vez superado el periodo de prueba.

a.2) Personal eventual: Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa. Su duración no puede ser superior a 180 días naturales en el periodo de los 12 meses precedentes. La contratación se realizará de conformidad con la legislación vigente.

a.3) Personal interino: Es el contratado por la Empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá utilizarse este tipo contractual para sustituir al personal que haya causado baja por maternidad o vacaciones.