

Determinación, en su caso, de las acciones de perfeccionamiento y especialización de conocimientos profesionales de los Inspectores y Subinspectores con destino en la Comunidad Autónoma de La Rioja, de conformidad con el artículo 20.3 de la Ley Ordenadora.

La consulta con las organizaciones sindicales y empresariales a que se refiere el artículo 40.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

*Cuarta. Régimen de funcionamiento de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de La Rioja.*—La Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma de La Rioja podrá establecer sus propias normas de funcionamiento, de acuerdo con lo que establece el artículo 22.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

*Quinta. Designación y cese de puestos directivos.*

5.1. El puesto de Director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Comunidad de La Rioja, se desempeñará por un funcionario del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social con los requisitos establecidos por las normas reglamentarias de aplicación. Su designación y cese se efectuará por el Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales a propuesta conjunta del titular de la Consejería de Hacienda y Economía del Gobierno de La Rioja y de la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5.2. Los demás puestos de trabajo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en La Rioja se cubrirán por el sistema general vigente en la Función Pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

*Sexta. Otras cuestiones relativas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en La Rioja.*

6.1. La colaboración y cooperación interinstitucional en materia de Inspección, se establece entre el Presidente de la Comisión Territorial, o autoridad en quien delegue, y la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Dicha autoridad central comunicará al referido Presidente los extremos a que se refiere el artículo 21.2 de la Ley 42/1997. El Presidente de la Comisión Territorial comunicará a la referida autoridad central la programación establecida por la Comisión para el territorio de La Rioja y, en su caso, las modificaciones que se produzcan.

6.2. Las denominaciones y delimitaciones de zonas y demarcaciones territoriales a efectos de la organización de la acción inspectora, podrán adaptarse a las que, con carácter general, tenga establecida la Administración del Gobierno de La Rioja y a las zonas de cada Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social.

6.3. Se habilitarán dependencias, por parte de la Administración General del Estado, para uso exclusivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Hasta tanto sea materialmente posible dicho régimen, los locales adscritos a la Inspección se separarán internamente de los destinados a otros servicios o atenciones. Se dispondrán espacios específicos para la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en La Rioja con las adecuadas dimensiones y dignidad.

6.4. En el exterior de los edificios adscritos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de La Rioja ondearán las banderas de España, de La Rioja y de la Unión Europea.

6.5. La Consejería de Hacienda y Economía del Gobierno de La Rioja y la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social adoptarán de común acuerdo las medidas que permitan las conexiones informáticas de la Inspección con los servicios de la Administración autonómica de La Rioja, en materias de la competencia de la Administración General del Estado que guarden relación con los cometidos que competen a la Comunidad Autónoma. Igualmente podrán acordar mecanismos de mutua información en la esfera de las competencias de ambas Administraciones Públicas.

6.6. Las autoridades citadas en el apartado anterior podrán acordar la constitución de unidades especializadas para el mejor desarrollo de la función inspectora. En el acuerdo de establecimientos de tales unidades especializadas, se tendrá en cuenta la dotación de la plantilla, mediante las plazas figuradas en la correspondiente relación de puestos de trabajo, la entidad de cada demarcación, el número y complejidad de los asuntos de que conozca la Inspección en cada demarcación y en la respectiva área funcional de actuación.

Los puestos de trabajo de jefatura de las citadas unidades se cubrirán por el sistema general vigente en la Función Pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con la Consejería de Hacienda y Economía de La Rioja.

*Séptima. Participación de la Inspección en órganos colegiados de las Administraciones.*—El Director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social participará, como representante de la Administración, en todos aquellos órganos colegiados de las Administraciones General del Estado o de la Comunidad Autónoma de La Rioja en que ha venido participando hasta el presente. Si se constituyesen nuevos órganos de la índica naturalaleza, las autoridades reseñadas en el apartado 6.5 dispondrán de mutuo acuerdo lo que corresponda.

*Octava. Vigencia de este acuerdo.*—El presente acuerdo bilateral entrará en vigor el día de su firma y tendrá una duración de cuatro años, prorrogándose automáticamente de no mediar denuncia con una antelación de seis meses.

Por las autoridades pertinentes se dispondrá la publicación de este acuerdo bilateral en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Diario Oficial de La Rioja».

Y en prueba de conformidad, suscriben el presente acuerdo en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha indicados al inicio.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Juan Carlos Aparicio Pérez.—El Presidente del Gobierno de La Rioja, Pedro Sanz Alonso.

## 2768

*RESOLUCIÓN de 18 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR).*

Visto el texto del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR) (código de Convenio número 9010262), que fue suscrito con fecha 13 de diciembre de 2000, de una parte, por miembros del Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la susodicha Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima, en representación de la Administración, al que acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 54/1999, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2000, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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 54/1999, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2000, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Madrid, 18 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA SOCIEDAD ESTATAL DE SALVAMENTO Y SEGURIDAD MARÍTIMA (SASEMAR) 2000/2001

#### 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 que se incluye como anexo III, regulándose sus condiciones laborales por el contrato de trabajo que tenga suscrito.

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

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años a partir del 1 de Enero del año 2000. No obstante, serán objeto de expresa negociación para el año 2001, aquellos aspectos relativos a jornada y conceptos de contenido económico, los resultados de los estudios de la Comisión de

plantillas y expresamente el articulado relativo a traslados y promociones internas. 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 facultad de dirección, organización, planificación y control de actividades y objetivos de la Sociedad, en el ámbito de aplicación de este Convenio, corresponde a los Órganos de Gobierno y Dirección de SASEMAR, cuyas funciones podrán ser delegadas y ejercidas en los términos que le reconozca la normativa vigente según su propia naturaleza y de conformidad con las disposiciones y normas de Derecho Laboral.

#### Artículo 8. *Grupo profesional: control de tráfico, 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 C.Z.C.S.  
Jefe de C.R.C.S.  
Jefe de C.L.C.S.  
Subjefe de C.N.C.S.  
Subjefe del C.Z.C.S.  
Jefe de Turno.  
Controladores.

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

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

Los puestos de trabajo que integran este grupo son:

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

Ayudante de Mantenimiento Centros.  
Técnico Titulado Medio.

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

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

Los puestos de trabajo que integran este grupo son:

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

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

Es el grupo profesional que integran aquellos puestos de trabajo cuyas funciones y responsabilidades se ejecutan bajo las órdenes de sus superiores o sobre la base de normas o criterios establecidos y ejercen en la Unidad en la que se encuentran adscritos tareas generales de 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 20 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 ocho a quince horas.  
Tarde, de quince a veintidós horas.  
Noche de veintidós a ocho horas.

Los turnos de guardia, con ciclos de tres días de trabajo y tres días de descanso serán rotativos y se efectuarán a lo largo de todo el año, realizándose 167 o 168 jornadas anuales en servicio 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:

a) 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).

b) La prolongación normal de guardia necesaria para su correcta entrega.

c) El descanso diario que normalmente no pueden disfrutar.

#### Artículo 13. *Ausencia de relevo de guardia (Controladores de tráfico marítimo).*

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

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

#### 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.

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 las 123 horas mensuales, siempre que las horas superadas no sean debidas a cambio 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:

Para el Grupo Profesional Control de Tráfico todas las horas extraordinarias que se realicen por prolongación de jornada se abonarán al precio de 3.500 pesetas y las que se efectúen en tiempo de descanso y, supongan un desplazamiento se abonarán al precio de 5.000 pesetas.

Grupo profesional	Horas de lunes a viernes de 8 a 22 horas	Horas en sábado domingo y festivo, de 22 a 8
Personal Técnico .....	3.500	5.000
Personal Administrativo .....	2.100	3.000
Personal de Servicios .....	2.100	3.000

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.*

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

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

### CAPÍTULO IV

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

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

- 1) Maternidad de la mujer trabajadora.
- 2) Cumplimiento del servicio militar obligatorio, voluntario o prestación social sustitutoria.
- 3) Ejercicio de cargo público o sindical representativo, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. A estos efectos, se entenderá como cargo sindical el de ámbito provincial o superior. De otra parte se entenderán por retribuciones las que tengan carácter de salariales.
- 4) Privación de libertad del trabajador, mientras no recaiga sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional, o cuando la condena sea por un hecho cometido con ante-

rioridad a su ingreso en la Sociedad, en cuyo caso no se le computará el periodo de tiempo de dicha condena a efectos de antigüedad.

- 5) Suspensión por razones disciplinarias.
- 6) Las situaciones de excedencia.

La suspensión de contrato dará lugar a los siguientes efectos:

a) El parto de la mujer trabajadora al disfrute de un permiso íntegramente retribuido de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, o al período superior que en cada momento establezca la ley. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posterior al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

b) En el supuesto de adopción si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contados a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

c) Los trabajadores cuyo contrato de trabajo quede suspendido por motivo del cumplimiento del apartado 2) del presente artículo, pasarán a la situación de excedencia forzosa. Estos trabajadores percibirán una paga única equivalente a cuatro meses del salario mínimo interprofesional.

d) La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, dará lugar a excedencia forzosa.

e) La suspensión disciplinaria se ajustará a lo establecido en el capítulo relativo al Régimen disciplinario del presente Convenio.

#### Artículo 17. *Excedencias.*

Las clases de excedencia reguladas por el presente Convenio son:

##### A) Excedencia forzosa.

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

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

##### B) Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

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

7. Así mismo, el trabajador podrá solicitar excedencia para cuidado de cónyuge o pareja de convivencia, ascendientes o hijos por enfermedad grave, por un plazo máximo de 1 año, reconociéndose el derecho al ingreso automático en su puesto de trabajo.

#### 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 Secretaria 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 análoga 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. Reingreso de excedentes voluntarios del Centro de trabajo.
5. Reingreso 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.
  - 3.2 Número de hijos.
  - 3.3 Cónyuge trabajando e imposibilitado para el traslado.
  - 3.4 Hijos discapacitados.

3.5 Ascendientes directos que convivan con el interesado imposibilitados para trasladarse.

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

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

Comisión de valoración: Se constituye una Comisión de valoración para la adjudicación de los destinos, compuesta por cinco miembros, tres en representación de la Dirección de la Sociedad y dos en representación 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 trabajadores, con los destinos concedidos.

##### Comunicación individual de las resoluciones:

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

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

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

#### Artículo 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:

Secretarías 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 a través de procesos flexibles. 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.

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, estableciéndose un módulo de 80.000 pesetas por 30 días de sustitución.

### 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.*

I. La Dirección podrá acordar el traslado forzoso de trabajadores a otro Centro de la Sociedad, siempre que concurran circunstancias ineludibles por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y 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 tendrá 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.

## 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) Secretaria Dirección.
- (4) Administrativo.
- (5) Secretaria.
- (6) Oficial Oficios 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) Secretaria de Dirección.
- (10) Secretaria.
- (11) Mecánico-Conductor.

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 por 100 de la prima del mes correspondiente y la ausencia de más de un turno la pérdida del 100 por 100 de la prima de dicho mes.

Artículo 34. *Plus variable.*

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

- (1) Jefe de 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) Secretaria 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: Control de Tráfico y Personal Técnico: Las Palmas de Gran Canaria y Tenerife, 285.660 pesetas; Palma de Mallorca, 139.000 pesetas.

Grupo profesional: Administrativo: Las Palmas de Gran Canaria y Tenerife, 192.492 pesetas; Palma de Mallorca, 80.940 pesetas.

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 treinta días de vacaciones anuales retribuidas. Respecto al mismo se podrá convenir entre el Departamento de Recursos Humanos y el trabajador su división en tramos. 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 quince días entre las fechas anteriormente reseñadas, salvo que por acuerdo entre la sociedad y el trabajador se convenga su disfrute a lo largo del año.

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

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

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

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

Artículo 43. *Permisos.*

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

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado

de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

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

d) Hasta seis días de cada año natural por asuntos propios no incluidos en los puntos anteriores, especificando el motivo. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización del Departamento de Recursos Humanos, y respetando siempre las necesidades del servicio. El personal controlador tiene compensado dentro de su sistema de guardias estos días, no pudiendo por tanto disfrutarlos adicionalmente.

e) Los días 24 y 31 de diciembre.—El personal que por su régimen de turnos trabaje dichos días los disfrutará compensadamente en otro día. En cada centro se acordará qué tres Guardias deberán ser compensadas.

f) Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración y con un máximo de quince días año.

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

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido, igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Igualmente la mujer trabajadora podrá unir las horas de lactancia, y los días de lactancia resultantes sumarlos al permiso de maternidad, por las especiales circunstancias de trabajo a turnos.

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

#### 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 tres meses.

Con carácter excepcional y siempre en función de las necesidades del Servicio de cada Centro, los trabajadores que necesiten renovar la tarjeta profesional podrán solicitar licencias por periodos superiores al establecido.

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 no se computará a efectos de antigüedad cuando la duración exceda de un mes.

Para las situaciones excepcionales previstas en el párrafo segundo, el tiempo de licencia computará a efectos de antigüedad.

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

### 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, un tercio 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 catorce horas y termina después de las dieciséis horas y antes de las diecinueve horas, sin que el comisionado haya pernoctado fuera de su residencia, se devengará media dieta de manutención.

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

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

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

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

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

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

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

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

Para Mandos Intermedios y Personal Técnico:

Dieta de manutención: 5.500 pesetas.

Dieta de alojamiento: 7.500 pesetas.

Dieta completa: 13.000 pesetas.

Para Personal Administrativo y de Servicios:

Dieta manutención: 4.100 pesetas.

Dieta Alojamiento: 5.300 pesetas.

Dieta Completa: 9.400 pesetas.

7. No será necesario la presentación de justificantes, para el cobro de las dietas de manutención, y será necesario el justificante de las dietas de alojamiento.

La Sociedad preferentemente facilitará el medio de transporte y el alojamiento.

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

#### Artículo 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 24 pesetas por kilómetro.

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Artículo 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, sobrevinida 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 higiene en el trabajo establecidas cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad de los trabajadores.

e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

g) El abandono del trabajo sin causa justificada. A estos efectos se considerará por abandono la ausencia del puesto de trabajo superior a treinta minutos, siempre que no tenga repercusión en el funcionamiento del servicio. Este apartado no será de aplicación para los Controladores.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

i) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en la Sociedad.

k) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas. Se entenderá por reincidencia la comisión de tres faltas leves.

l) El abandono del puesto de trabajo, antes del plazo de dos horas y media 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 la 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 una hora y media 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.

A) Incoación:

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

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

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

B) Instrucción del Expediente:

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

2. El expedientado tendrá un plazo de diez días hábiles para contestar a los cargos y proponer las pruebas que 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 inculcado 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 inculcado 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 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 con las competencias previstas en el artículo 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.

En este sentido, la política preventiva desarrollada por SASEMAR 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 del trabajo de todo el personal pueda repercutir en su salud física y mental

#### Artículo 58. *Vestuario de trabajo.*

1. La Sociedad, por su parte, cumplirá con la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a las condiciones psicofisiológicas de los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual adecuados a los trabajos que realicen.

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.

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 el Comisión de Seguridad y Salud.

5. El Comisión de Seguridad y Salud 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 preventiva adecuada conforme a lo previsto en el Capítulo III del Real Decreto 39/1997 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 desde la firma del presente Convenio.

#### 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 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, todas las actuaciones que se desarrollan en el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

El Servicio de Vigilancia de la Salud procederá al estudio de las patologías específicas de los trabajadores, así como de las terapias más adecuadas en relación a las mismas.

#### Artículo 63. *Nuevas tecnologías.*

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

#### Artículo 64. *Secreto profesional.*

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

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

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

### 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 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.

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. *Comisión Intercentros de representación de los trabajadores.*

Se constituye una Comisión 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. Integrarse en las comisiones en que se establezca legal o pactadamente.
3. Utilizar adecuadamente todos los medios y servicios de impresión, comunicación y oficina para el desarrollo de sus funciones.

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

1. Negociar y vigilar el cumplimiento del Convenio y de los demás pactos que se acuerden entre la Sociedad y sus trabajadores.
2. Ser informado por la Dirección de la Sociedad en tiempo y sobre las materias que a continuación se enumeran:

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 Delegado/s 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 por 100 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 tablones de anuncios del Centro, con suficiente antelación, para que todos los trabajadores conozcan el contenido de los asuntos a tratar en la Asamblea.

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

Cuando se someta a la Asamblea, por parte de los convocados, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores de SASEMAR o del Centro, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, de la mitad mas 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 la Comisión de Formación que contará con un fondo para el año 2000 de 16.888.000 pesetas de las cuales 11.858.000 estarán destinadas a la política de formación; y 5.030.000 a la política de acción social.

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 para responder a la defensa jurídica, fianzas, reclamaciones por daños materiales y personales y cualquier otra indemnización que se derive de las actuaciones profesionales de los trabajadores y de las funciones que se les encomienden en cada momento.

Artículo 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: 10.000.000 de pesetas.

Por invalidez permanente: 10.000.000 de pesetas.

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 y Santander se acuerda establecer una cantidad, abonable en 12 meses, en concepto de ayuda de transporte en las siguientes cuantías:

a) Tarifa, Finisterre y Jovellanos: 9.718 pesetas/mes.

b) Barcelona, Tarragona, Valencia, Bilbao, Gijón y Huelva: 6.186 pesetas/mes.

c) Algeciras y Santander 3.240 pesetas/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.

Los trabajadores que opten libremente por jubilaciones anticipadas, antes de los 65 años, serán indemnizadas con un importe resultante de la cantidad por antigüedad anual que cobrarían en el momento en que se produzca su baja, multiplicada por los años que le queden para cumplir los 65.

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 dotará a todos los trabajadores de una 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.

La Dirección de la Sociedad podrá disponer la impartición de cursos relacionados con el puesto de trabajo y que será obligatoria para los tra-

bajadores. 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.

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 seis miembros de la Comisión Negociadora, tres en representación de la Dirección y tres 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 Contratación Servicios Centrales.  
 Jefe División Comercial CESEMI.  
 Jefe División Seguridad CESEMI.  
 Jefe División Simuladores CESEMI.  
 Jefe División Administración CESEMI.

#### ANEXO IV

##### Comisiones de empresa

###### 1) Comisión de Formación.

Composición:

Dos representantes de la Dirección.  
 Dos representantes de la Parte Social.

Funciones:

Estudios de necesidades de Formación.  
 Aprobación y Distribución Presupuesto.  
 Planificación y calendario.

###### 2) Comisión de Acción Social.

Composición:

Dos representantes de la Dirección.  
 Dos representantes de la Parte Social.

Funciones:

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

3) 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:

Tres representantes de la Dirección.  
 Dos representantes de la Parte Social.

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

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

###### 4) Comisión de Seguridad y Salud.

Composición:

Tres representantes de la Dirección.  
 Tres 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 nueve a dieciocho horas.  
 Viernes, de nueve a catorce treinta horas.

Jefes de Área.  
 Secretaria de Dirección.  
 Gabinete de Prensa.

## ANEXO VI

**Horas de disponibilidad**

Horas de disponibilidad/mes establecidas para puestos de trabajo.

Jefe de Centro: Diecisiete horas.  
 Jefe de Área: Doce horas.  
 Jefe Mantenimiento: Doce horas.  
 Secretaria Dirección: Seis horas.  
 Secretaria: Seis horas.  
 Mecánico-Conductor: Seis horas.

## ANEXO VII

**Complemento y pluses**

Precio Cpto. Quebranto de Moneda: 2.000 pesetas/mes, abonable en doce meses.

Precio Plus Idioma:

Técnico Superior: 3.725 pesetas/mes, abonable en doce meses.

Grupo «Personal Administrativo»: 2.000 pesetas/mes, abonable en doce meses.

Precio Cpto. Trabajos Especiales:

Ayudante de Mantenimiento: 3.370 pesetas/mes, abonable en doce meses.

Técnico Medio: 2.874 pesetas/mes, abonable en doce meses.

Oficial de Oficios Varios: 2.000 pesetas/mes, abonable en doce meses.

## ANEXO VIII

**Tabla Convenio 2000**

Puestos de trabajo	S. base	C. Mand.	C. Dispon.	C. Jor. Esp.	P. Asist.	P. Esp. R.	CPT	T. mes	T. paga	T. año
JEFE C.Z.C.S. ....	228.440	116.619	78.551	—	—	—	—	423.610	228.440	5.540.200
JEFE C.R.C.S./SUBJEFE C.N.C.S. ....	228.440	79.512	78.150	—	—	—	—	386.102	228.440	5.090.104
JEFE C.L.C.S./SUBJEFE DE CENT. ....	228.440	63.610	77.979	—	—	—	—	370.029	228.440	4.897.228
JEFE DE TURNO ....	228.440	14.311	—	78.278	25.959	—	—	346.988	228.440	4.620.736
CONTROLADORES ....	228.440	—	—	78.124	25.959	—	—	332.523	228.440	4.447.156
JEFE DE AREA ....	228.440	—	40.645	—	—	79.512	—	348.597	228.440	4.640.044
JEFE MANT. CESEMI ....	228.440	—	40.474	—	—	63.610	—	332.524	228.440	4.447.168
JEFE MANT. CENTROS ....	228.440	—	40.245	—	—	42.406	—	311.091	228.440	4.189.972
TÉCNICO SUPERIOR ....	228.440	—	—	—	—	—	78.925	307.365	228.440	4.145.260
AYUDANTE MANTENIMIENTO ....	228.440	—	—	—	—	—	46.059	274.499	228.440	3.750.868
TÉCNICO TÍTULO MEDIO ....	228.440	—	—	—	—	—	—	228.440	228.440	3.198.160
SECRETARIA DIRECCIÓN ....	138.102	—	17.917	—	—	—	40.463	196.482	138.102	2.633.988
ADMINISTRATIVO ....	138.102	—	—	—	—	—	49.677	187.779	138.102	2.529.552
SECRETARIA ....	138.102	—	17.631	—	—	—	13.959	169.692	138.102	2.312.508
AUX.ADMIVO. ....	138.102	—	—	—	—	—	911	139.013	138.102	1.944.360
OF.OF.VARIOS ....	116.296	—	—	—	—	—	44.901	161.197	116.296	2.166.956
MEC.CONDUCTOR ....	116.296	—	17.328	—	—	—	11.305	144.929	116.296	1.971.740
AUX.OF.VARIOS ....	116.296	—	—	—	—	—	1.836	118.132	116.296	1.650.176

## ANEXO IX

**Valor trienio año 2000**

Grupo profesional	Anual	Mensual
Control de Tráfico ....	86.620	6.187
Personal técnico ....	86.620	6.187
Personal administrativo ....	52.006	3.714
Personal de servicios ....	52.006	3.714

*Relación puestos de trabajo con complementos adicionales*

Plus quebranto de moneda (puestos de trabajo que efectúan operaciones de cobro y pagos en efectivo a través de caja):

Un Administrativo División Administración SS.CC.  
 Un Administrativo División Administración CESEMI.  
 Un Administrativo CZCS Finisterre.  
 Un Administrativo CZCS Tarifa.  
 Un Administrativo CRCS Almería.  
 Un Administrativo CRCS Barcelona.  
 Un Administrativo CRCS Bilbao.  
 Un Administrativo CRCS Gijón.  
 Un Administrativo CRCS Las Palmas.  
 Un Administrativo CRCS Palma.  
 Un Administrativo CRCS Tenerife.  
 Un Administrativo CRCS Valencia.  
 Un Auxiliar Administrativo CLCS Algeciras.  
 Un Auxiliar Administrativo CLCS Cádiz.  
 Un Auxiliar Administrativo CLCS Cartagena.  
 Un Auxiliar Administrativo CLCS Huelva.

Un Auxiliar Administrativo CLCS A Coruña.

Un Auxiliar Administrativo CLCS Santander.

Un Auxiliar Administrativo CLCS Tarragona.

Un Auxiliar Administrativo CLCS Vigo.

Plus idioma (puestos de trabajo que requieran la utilización del idioma):

Cuatro Técnicos Superiores en SS.CC.: Dos Dirección Operaciones; una Dirección Económica-Financiera; un Gabinete de Prensa.

Tres Auxiliares administrativos en Centros Operativos: Dos CZCS Finisterre; un CZCS, Tarifa.

10 Administrativos/Auxiliares administrativos en SS.CC.: Cuatro Dirección Económica-Financiera; dos Dirección Recursos Humanos; un Gabinete de Prensa; dos Dirección Operaciones/CNCS; un Asesoría Jurídica.

Cinco Administrativos/Auxiliares administrativos en CESEMI: Dos Departamento Comercial; dos Departamento Administración Cursos; una Dirección del Centro.

Complemento trabajos especiales (determinados puestos de trabajo que realizan operaciones con maquinaria, grupos electrógenos, etc.):

Cuatro Técnicos Medios División CESEMI.

Un Ayudante de Mantenimiento CESEMI.

Un Ayudante de Mantenimiento CZCS Finisterre.

Un Ayudante de Mantenimiento CZCS Tarifa.

Dos Oficiales Oficios Varios CZCS Tarifa.

Tres Oficiales Oficios Varios CZCS Finisterre.

Un Oficial Oficios Varios SS.CC.

Un Oficial Oficios Varios CESEMI.