



Salvamento Marítimo

I Convenio Colectivo

Flota 2019
2023



**Confederación
General del
Trabajo**

SASEMAR Sección sindical



**CONVENIO
COLECTIVO
FLOTA SASEMAR
2019-2023**

**SI NADIE TRABAJA POR TI,
QUE NADIE DECIDA POR TI**

INDICE

CAPÍTULO I CONDICIONES DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1. Ámbito de aplicación personal.....	12
Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal.....	13
Artículo 3. Prórroga y denuncia.....	14
Artículo 4. Vinculación a la totalidad.....	14
Artículo 5. Compensación y absorción.....	15

CAPÍTULO II INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 6. Principio de Unidad de Empresa y Flota.....	15
Artículo 7. Comisión paritaria.....	15

CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8. Organización del trabajo.....	16
Artículo 9. Descriptor de puestos de trabajo.....	17
Artículo 10. Reestructuraciones administrativas.....	18
Artículo 11. Incompatibilidades.....	18
Artículo 12. Clasificación profesional.....	18
Artículo 13. Áreas Funcionales y Grupos profesionales.....	19
Artículo 14. Comisión de Clasificación Profesional.....	22

CAPÍTULO IV **CONTRATACIÓN, PERÍODO DE PRUEBA**

Artículo 15. Contratación.....	23
Artículo 16. Período de prueba.....	24

CAPÍTULO V **SELECCIÓN Y ADMISIÓN DE PERSONAL DE NUEVO INGRESO, PROVISIÓN DE VACANTES, PROMOCIÓN, TRASLADOS Y CONTRATACIÓN TEMPORAL**

Artículo 17. Selección y admisión de personal de nuevo ingreso....	25
Artículo 18. Provisión de vacantes.....	26
Artículo 19. Puestos de libre designación.....	30
Artículo 20. Promoción interna.....	30
Artículo 21. Traslados.....	32
Artículo 22. Contratación temporal.....	35

CAPÍTULO VI **JORNADA LABORAL, RÉGIMEN DE TRABAJO, VACA CIONES Y DESCANSOS**

Artículo 23. Marco legal de referencia.....	36
Artículo 24. Jornada de trabajo.....	36
Artículo 25. Tiempo de embarque, de trabajo, disponibilidad o presencia.....	37
Artículo 26. Vacaciones y descansos.....	39
Artículo 27. Horarios de trabajo.....	42

CAPÍTULO VII

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 28. Conceptos salariales.....	42
Artículo 29. Pagas extraordinarias.....	43
Artículo 30. Cláusula de revisión de conceptos económicos.....	44

CAPÍTULO VIII

PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 31. Manutención a bordo.....	45
Artículo 32. Gastos de viaje y dietas.....	46

CAPÍTULO IX

COMPENSACIONES Y COMPLEMENTOS

Artículo 33. Trabajos especiales a bordo.....	50
Artículo 34. Participación en servicios, auxilios y salvamentos.....	57
Artículo 35. Control del absentismo.....	58
Artículo 36. Navegaciones superiores a dieciséis horas (BB/SS, GG/SS)...	59
Artículo 37. Sustituciones.....	60
Artículo 38. Trabajos de Grupo profesional superior.....	61
Artículo 39. Comisión de Servicio y expectativa de embarque.....	62
Artículo 40. Plus de cocinero.....	63
Artículo 41. Lavado y planchado de ropa.....	64
Artículo 42. Formación.....	65
Artículo 43. Alumnos.....	65

CAPÍTULO XI

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Artículo 44. Principio de respeto y ausencia de discriminación.....	68
Artículo 45. Conciliación de la vida familiar y laboral.....	69
Artículo 46. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.....	77

CAPÍTULO XII

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 47. Permisos.....	79
Artículo 48. Licencias.....	81
Artículo 49. Excedencias.....	82

CAPÍTULO XIII

SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 50. Seguridad y Salud Laboral (ISM-LPRL).....	88
Artículo 51. Ropa de trabajo.....	89

CAPÍTULO XIV

ATENCIÓNES Y PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 52. Seguro de accidentes.....	89
Artículo 53. Fallecimiento de tripulante.....	90
Artículo 54. Familiares a bordo.....	90
Artículo 55. Pérdida de equipaje.....	91
Artículo 56. Entretenimiento a bordo.....	92

CAPÍTULO XV

REGIMEN SANCIONADOR

Artículo 57. Régimen disciplinario.....	92
Artículo 58. Procedimiento sancionador.....	95
Artículo 59. Custodia de un medio de prueba.....	98
Artículo 60. Tramitación de sanciones.....	98
Artículo 61. Faltas Leves.....	98
Artículo 62. Faltas Graves.....	99
Artículo 63. Faltas Muy Graves.....	100
Artículo 64. Sanciones.....	103
Artículo 65. Prescripción de las faltas.....	104

CAPÍTULO XVI

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 66. Comité de Empresa: funciones y garantías.....	104
Artículo 67. Secciones sindicales.....	107
Disposición adicional primera.....	108
Disposición adicional segunda.....	108
Disposición transitoria primera.....	108
Disposición final.....	110

ANEXO I

Protocolo de protección a la dignidad e integridad de los trabajadores y prevención de la violencia laboral.....	110
---	-----

ANEXO II

protocolo de actuación en situación de riesgo durante el embarazo y la lactancia.....	125
---	-----

ANEXO III

Tabla de convenio 2019.....	129
-----------------------------	-----

ANEXO IV

Tabla de otros conceptos económicos año 2019.....	134
---	-----

ANEXO V

Descriptor de puestos de trabajo.....	137
---------------------------------------	-----

OTROS

Estatuto Básico del Empleado Público.....	172
---	-----

Direcciones Flota SASEMAR.....	218
--------------------------------	-----

Direcciones Casas del Mar.....	227
--------------------------------	-----

Nuevo Convenio Colectivo de la Flota Marítima de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR)

Anunciamos con todas las letras el título del nuevo convenio colectivo firmado, y lo hacemos con plena conciencia de ello, puesto que para nosotros tiene el evidente significado del cierre del proceso de integración de las tripulaciones de la extinta Remolques Marítimos en el ente Público SASEMAR, cambio que no ha sido ni un paseo, ni ha estado falto de problemas y dificultades, junto con la prolongación de una serie de situaciones poco comprensibles en una empresa/ente público que esperemos este convenio aporte también la solución definitiva.

El Convenio Colectivo no aporta novedades espectaculares, algo además difícil, al encontrarnos sometidos a los rigores de la negociación dentro de la administración pública, pero sí que establece una regulación en las promociones y traslados que debe resolver la impresentable interinidad existente en la flota, y esperemos termine con arbitrariedades o sospechas de ella, en el acceso a trabajar en Salvamento Marítimo. Algo que al final es beneficioso para trabajadoras y para la propia actividad, garantizándose con ello los criterios de capacidad, mérito e igualdad para todas y todos.

No debería habernos costado tanto, lo razonables es que los primeros interesados hubieran sido los responsables del ente, pero por motivos que nos vamos a ahorrar en este escrito, no ha sido así. Del mismo modo que también desde CGT hemos tenido que pelear y seguimos exigiendo la formación específica que necesita el colectivo.

Pero lo cierto, que establecida esta realidad, quienes sufrimos nuestro trabajo, quienes padecen la falta de medios y recursos, somos simple y llanamente quienes prestamos este servicio público. Carencias que suplimos con nuestro esfuerzo y entrega, para que no sean las personas usuarias, las víctimas, puesto que sabemos que detrás de nuestra acción están muchas veces en juego vidas humanas, o la salud medioambiental de nuestros mares y costas, o la posible pérdida de cuantiosos bienes materiales.

Enorme esfuerzo colectivo el realizado durante estos años, importante también la labor de vuestros representantes. Y sin duda todo ello, se merece mucho más que lo conseguido. Pero es así, hemos llegado donde estamos, solo gracias a nuestro trabajo y a nuestra lucha. Nada debemos a nadie de lo que tenemos, nada de lo conseguido es regalado ni gratuito. Pero tampoco podemos caer en la complacencia, ni nos debemos conformar.

Y no lo debemos hacer, ni en lo que pudiera ser la pérdida del compromiso con el servicio público que prestamos, ni en dejar de perseguir mejorar cada día, y en paralelo exigir medios adecuados y condiciones de trabajo acordes con la labor realizada.

Los inicios nos marcan, para bien y para mal. Empezó este servicio en el año 1991, gestionado por una S.A., perteneciente al estado, llamada Remolques Marítimos, junto con empresas puramente privadas como eran Boluda, Ibaizabal y Remolcanosa. Respecto a las condiciones de trabajo primigenias, los antiguos os pueden contar. Por tanto, la evolución ha sido sin duda positiva, de esa realidad privatizada hoy la flota

es totalmente pública, la estabilidad en el empleo no tiene nada que ver y las condiciones, siendo mejorables son una realidad muy distinta.

De este Convenio, realmente el primero de la Flota Marítima de **SASE-MAR**, podemos destacar:

- La regulación del proceso de acceso, cumpliendo los requisitos exigidos para el empleo público.
- Definición del catálogo de puestos de trabajo, lo cual permitirá, junto con el punto anterior, la convocatoria de plazas fijas.
- Creación de una bolsa de embarque para cubrir las contrataciones temporales que cumpla también con las garantías del empleo público.
- Mejora en los procedimientos de promociones y traslados.
- Garantiza el derecho a la promoción profesional y al resto de derechos laborales en igualdad de condiciones para toda la plantilla, tanto para el personal de nuevo acceso como para los que provienen de la extinta Remolques Marítimos.
- Establecimiento de un régimen disciplinario que asegura el derecho a la defensa de los y las trabajadoras de la Flota, ante posibles expedientes y sanciones.
- Se amplían los supuestos para excedencias.
- Se reduce la jornada laboral de trabajo en puerto a 37,5 horas.

Solo queda felicitaros desde CGT Mar por este convenio, como hemos dicho, fruto del trabajo colectivo, y animaros a continuar luchando para mantener, mejorar y consolidar el servicio público que se presta, y las condiciones laborales de las personas profesionales que lo hacéis

posible.

Queda mucho por hacer, todo por hacer, y está en nuestras manos hacerlo posible. Y recordaros, que lo alcanzado ha sido posible gracias a la puesta en común, a la unidad generosa de la mayoría de las tripulaciones.

Salud y acierto

Enric Tarrida

Secretario General del Sector Mar y Puertos de CGT

CAPÍTULO I

Condiciones de aplicación y vigencia

Artículo 1. **Ámbito de aplicación personal**

El presente Convenio, que tiene ámbito de empresa, regula las condiciones socio laborales entre la entidad SASEMAR y los tripulantes de su flota, constituida ésta por unidades, propias o alquiladas, destinadas a la actividad de Salvamento Marítimo, Remolque y Lucha contra la Contaminación del Medio Marino.

Se incluye por tanto en el ámbito de aplicación, tanto el personal de nuevo ingreso que se incorpore a la Flota de SASEMAR como empleado público en virtud de la superación del proceso selectivo que se establezca, como el personal procedente de la extinta Remolques Marítimos S.A, integrado en SASEMAR , en virtud de lo establecido en la Orden Ministerial HAP 583/2012, de 20 de marzo, por la que se publica el acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de marzo de 2012 que tiene por objeto el Plan de Reestructuración y Racionalización del Sector Público Empresarial y Fundacional Estatal, que ordenó la extinción de Remolques Marítimos S.A (REMOLMAR) mediante la cesión global de activos y pasivos a favor de la E.P.E Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR), dicha cesión global de activos y pasivos se formalizó con fecha 24 de enero de 2013 quedando subrogada SASEMAR en la misma posición jurídica que hasta la fecha de extinción tenía REMOLMAR. El personal procedente de REMOLMAR quedó integrado en SASEMAR bajo “la condición de personal a extinguir” según lo previsto en el Oficio de la Secretaria de Estado de

Administraciones Públicas - Dirección General de la Función Pública, que establece las condiciones de la integración del personal procedente de Remolques Marítimos S.A., en SASEMAR y los términos en los que la misma se produce.

En relación al personal a extinguir resulta necesario poner de manifiesto que los empleados del sector público deben someterse a un proceso de selección abierto y competitivo para adquirir la condición de empleados públicos. Es por ello que estar incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo y la aplicación de la totalidad del mismo, en ningún caso implicará la adquisición de la condición de empleado público de este personal, sin perjuicio de que por parte del Ministerio de Hacienda y Función Pública se puedan dictar los procedimientos de concurrencia competitiva para adquirir tal condición.

Asimismo, queda excluido del ámbito de aplicación el personal de la tierra de SASEMAR que regirá sus relaciones laborales por su propio convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años. De 1 de enero de 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2023.

Finalizado el plazo de vigencia mantendrá en vigor todas sus cláusulas normativas y obligacionales hasta la firma y registro de un nuevo convenio.

Artículo 3. Prórroga y denuncia

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no se promueve denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes legitimadas al efecto, antes de los tres últimos meses del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante o solicitantes a la otra parte, haciendo constar en ella las materias objeto de negociación.

En tanto no se logre un nuevo Convenio que lo sustituya, se mantendrá en vigor todo el articulado del mismo, incluido su contenido normativo y económico.

Asimismo, y en relación con la ultraactividad del mismo, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, invalidase todo o parte de su contenido. En este supuesto el Convenio volvería al trámite de deliberaciones y acuerdos en el seno de la Mesa Negociadora. Asimismo, 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 5. Compensación y absorción

Las condiciones establecidas en el presente convenio, absorberán y compensarán, en su conjunto y en cómputo anual, las mejoras que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones, de cualquier naturaleza u origen, tanto de carácter general como específico para el sector de Marina Mercante. No obstante, las mejoras no salariales, valoradas en su conjunto, que en el futuro pudieran establecerse por disposición legal o reglamentaria serán de aplicación automática sobre lo establecido en el presente Convenio.

CAPÍTULO II **Interpretación del Convenio**

Artículo 6. Principio de unidad de empresa y flota

Teniendo en cuenta las características de las unidades –Buques de Salvamento (Remolcadores de Altura), Guardamares de Salvamento y Lanchas de Intervención Rápida (Lanchas de Salvamento/Salvamares)– que constituyen la flota de la E.P.E Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima., y a los efectos de lo regulado en este convenio y de la normativa laboral aplicable, las partes signatarias del mismo ratifican expresamente el principio de unidad de empresa y flota.

Artículo 7. Comisión Paritaria

Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e

interpretación del presente convenio, con las atribuciones conferidas por las disposiciones vigentes.

La Comisión estará integrada por cinco miembros de cada una de las partes firmantes de la Mesa Negociadora del Convenio.

La Comisión habrá de reunirse en un plazo no superior a 15 días laborables a contar desde el requerimiento de cualquiera de las partes legitimadas y habrá de resolver en el plazo más breve posible.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 8. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de los órganos de Gobierno y Dirección de SASEMAR, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

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

- La planificación y ordenación de los RR.HH.
- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores

- La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 9. Descriptor de puestos de trabajo

Se crea en el presente convenio un descriptor de puestos de trabajo que figura como ANEXO V al presente Convenio.

El contenido de la ficha descriptiva de cada puesto, comprende la denominación de los diferentes puestos que componen la flota marítima de SASEMAR, su misión, funciones, formación, experiencia y competencias necesarias para ocuparlos.

En virtud del concepto de unidad de flota existente, los requisitos de titulación profesional para los Buques de Salvamento serán los correspondientes para ejercer en los buques de mayor porte (B/S Clara Campoamor, B/S Don Inda)

El descriptor de puestos de trabajo constituye no solo un instrumento eficaz para la planificación y gestión de los recursos humanos de SASEMAR, sino un compendio no exhaustivo de las funciones y tareas de cada puesto y de sus especificidades.

El descriptor de puestos de trabajo será revisado/actualizado cada año, en el seno de la Comisión de Clasificación Profesional.

Artículo 10. Reestructuraciones administrativas

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

Artículo 11. Incompatibilidades

Serán de aplicación al personal afectado por este Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 12. Clasificación profesional

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en Áreas funcionales y grupos profesionales, y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

El Área Funcional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas. Cada tipo de unidad de la flota de SASEMAR constituye un Área Funcional por la especialidad técnica y operativa de su fun-

cionamiento.

El grupo profesional se define por su pertenencia a un Área funcional y recoge de manera no exhaustiva las actividades propias de los mismos, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en las descripciones de puestos de trabajo según lo establecido en el Anexo V. La presente estructura pretende favorecer la estructura organizativa planificada, propiciar la movilidad laboral, así como respetar el principio de unidad de flota existente en el presente convenio colectivo

Artículo 13. Áreas Funcionales y Grupos profesionales

Se establecen las siguientes Áreas Funcionales:

- 1. Área Funcional Buques:** Integra aquellos grupos cuyas funciones y responsabilidades están enfocadas a la seguridad marítima en su conjunto, atención de las emergencias marítimas, lucha contra la contaminación marina, servicios complementarios a los anteriores y apoyo técnico a la Autoridad Marítima en el ejercicio de sus funciones relacionadas con las responsabilidades de la Sociedad. Esta área se corresponde con las Unidades de mayor porte y capacidad destinadas al salvamento y Remolque de altura.

Los grupos profesionales que integran esta área son:

Oficiales

- Capitán B/S
- Primer Oficial de Puente B/S.
- Segundo Oficial de Puente B/S.
- Jefe de Máquinas B/S
- Primer Oficial de Máquinas B/S
- Segundo Oficial de Máquinas B/S

Maestranza

- Electricista B/S
- Cocinero B/S
- Contramaestre B/S

Subalternos

- Marinero B/S
- Engrasador B/S

2. **Área Funcional Guardamares:** Integra aquellos grupos cuyas funciones y responsabilidades están enfocadas a la seguridad marítima en su conjunto, atención de las emergencias marítimas, lucha contra la contaminación marina, servicios complementarios a los anteriores y apoyo técnico a la Autoridad Marítima en el ejercicio de sus funciones relacionadas con las responsabilidades de la Sociedad. Esta área funcional se corresponde con unidades denominadas patrulleras SAR con capacidad de intervención rápida y autonomía para realizar navegaciones prolongadas.

Los grupos profesionales que integran esta área son:

Oficiales

- Capitán G/S
- Primer Oficial de Puente G/S
- Segundo Oficial de Puente G/S
- Jefe de Máquinas G/S

Maestranza

- Cocinero G/S

Subalternos

- Marinero G/S

3. **Área Funcional Salvamares:** Integra aquellos grupos cuyas funciones y responsabilidades están enfocadas a la seguridad marítima en su conjunto, atención de las emergencias marítimas, lucha contra la contaminación marina, servicios complementarios a los anteriores y apoyo técnico a la Autoridad Marítima en el ejercicio de sus funciones relacionadas con las responsabilidades de la Sociedad. Esta área funcional se corresponde a las unidades de intervención rápida.

Los grupos profesionales que integran esta área son:

Oficiales

- Patrón L/S
- Mecánico L/S

Subalternos

- Marinero L/S

Artículo 14. Comisión de Clasificación Profesional

Se creará con carácter permanente una Comisión de Clasificación Profesional, cuyas funciones serán:

- Aprobar, con carácter previo, los criterios de aplicación del sistema de clasificación profesional del Convenio.
- Emitir informes preceptivos y vinculantes, en el plazo máximo de quince días a contar desde su recepción en la Comisión, sobre las propuestas de modificación de la clasificación profesional.
- Aprobar el descriptor de puestos de trabajo definido en este Convenio, así como las fichas descriptivas de cada uno de los puestos que lo integran.
- Resolver cuantas consultas les sean planteadas en materia de clasificación profesional.
- Elaboración y actualización del Reglamento de desarrollo de los criterios de Promoción/Traslado de personal de la Entidad.
- Estudio e informe sobre la necesidad de realizar las modificaciones que se precisen en el sistema de clasificación profesional del Convenio, elevándose sus conclusiones a la Comisión Negociadora del mismo para, en su caso, proceder a su modificación.

La Comisión de Clasificación Profesional será paritaria y tendrá la siguiente composición:

6 integrantes por la parte social

6 integrantes por la Dirección de SASEMAR.

Cada uno de los miembros de la parte social deberá tener la condición de miembro del comité de Empresa.

CAPÍTULO IV

Contratación, período de prueba

Artículo 15. Contratación

En aplicación de la legislación laboral vigente la contratación de tripulantes para cubrir puestos de la dotación estructural de las unidades tendrá carácter fijo, y la contratación de tripulantes para realizar tareas de refuerzo de tripulaciones y sustituciones o interinidad de tripulantes, así como la cobertura de un puesto de trabajo durante el proceso de selección, tendrá carácter temporal o duración determinada bajo cualquiera de las modalidades permitidas por la legislación laboral común.

En el caso del contrato de interinidad, el contrato se extinguirá automáticamente al incorporarse a su puesto el tripulante sustituido. También se extinguirá automáticamente, en el supuesto de baja en la empresa del tripulante sustituido, sea cual sea la causa de la baja de éste, debiendo constar por escrito en el contrato esta última circunstancia y condición. En el caso del contrato por cobertura de un puesto de trabajo durante el proceso de selección, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, según lo establecido en la legislación laboral vigente y en la normativa

presupuestaria de aplicación en cada momento.

Dentro del primer trimestre de cada año la Empresa confeccionará un censo del personal de flota con expresión de nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, antigüedad, tipo de contrato y grupo profesional reconocido con antigüedad en el mismo. El censo se remitirá a todas las unidades para la comprobación de los datos por los interesados y posterior corrección de errores si los hubiere.

Artículo 16. Período de prueba

Se establecen los siguientes períodos de prueba para todas las modalidades de contratación:

- a) Oficiales: Tres meses de embarque efectivo
- b) Maestranza y subalternos: Cuarenta y cinco días de embarque efectivo

Durante este período ambas partes pueden resolver unilateralmente el contrato de trabajo comunicándose a la otra parte con al menos 8 días de antelación a la fecha de efecto. Si en la fecha de efecto la unidad se encontrase navegando y el tripulante estuviese a bordo se entenderá prorrogado el contrato hasta la llegada de la unidad al puerto de destino o puerto base.

Si la empresa ejercitara la facultad de rescisión del contrato reconocida en este artículo correrá con los gastos de desembarque del tripulante, transporte y dietas, desde el puerto de destino o puerto base hasta su

domicilio. Por el contrario si la facultad de rescisión es ejercida por el tripulante la empresa no vendrá obligada a correr con dichos gastos.

Se acuerda expresamente que la situación de IT durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Tanto la duración del período de prueba como la interrupción del mismo por IT deberán constar por escrito, mediante pacto expreso de las partes en el contrato de trabajo.

CAPÍTULO V

Selección y admisión de personal de nuevo ingreso, Provisión de vacantes, promoción, traslados y contratación temporal

Selección y admisión de personal de nuevo ingreso, Provisión de vacantes, promoción, traslados y contratación temporal

Artículo 17. Selección y admisión de personal de nuevo ingreso

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 legal de los trabajadores.

La selección y admisión de personal de nuevo ingreso se realizará mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los siguientes:

- Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- Transparencia
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección de personal fijo.

Los representantes en todo caso deberán guardar el sigilo profesional al que hace referencia el artículo 65 del ET.

Artículo 18. Provisión de vacantes

18.1 SELECCIÓN INTERNA: Antes de recurrir a la selección y contratación de candidatos externos, la Empresa se compromete a dar prioridad a las solicitudes de los tripulantes (tanto personal laboral fijo como personal laboral con condición a extinguir), tanto para cubrir puestos de nueva creación, como para cubrir vacantes a través de la correspondiente convocatoria de concurso de traslado o promoción interna, según proceda. Para ello estos procedimientos, se anunciarán en las unidades de la flota, con antelación suficiente, para que aquellos tripulantes que pudieran tener interés promocional o de cambio de unidad así lo notifiquen por escrito.

Los puestos de trabajo vacantes, de acuerdo con la planificación de

Confederación General del Trabajo **26**

recursos humanos de la organización, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos, que deberán desarrollarse de manera sucesiva:

- 1.- Concurso de Traslado en Salvamares.
- 2.- Promoción interna
- 3.- Reingreso de excedentes voluntarios
- 4.- Ingreso libre

Se procederá a la cobertura de las plazas vacantes mediante traslado o promoción en el momento en el que se genere la misma. Se informará a la Flota a través de publicación interna.

Se entenderá por **Traslado**, cualquier movimiento entre igual o inferior grupo profesional del siguiente escalafón.

Se entenderá por **Promoción**, cualquier movimiento entre grupos profesionales en sentido ascendente según se establece el siguiente escalafón proveniente de las Tablas Salariales recogidas en el XIII Convenio de Flota de SASEMAR:

Para cualquier movimiento se tendrá en cuenta el siguiente escalafón:

1. Capitán Buque de Salvamento.
2. Jefe de Máquinas Buque de Salvamento.
3. Primer Oficial Puente/Máquinas Buque de Salvamento.
4. Segundo Oficial Puente/Máquinas Buque de Salvamento.
5. Capitán de Guardamar.

6. Jefe de Máquinas de Guardamar.
7. Patrón Lancha de Salvamento
8. Primer Oficial Puente Guardamar.
9. Segundo Oficial Puente Guardamar.
10. Mecánico de Lancha de Salvamento.
11. Electricista/Cocinero/Contra maestre Buque de Salvamento.
12. Cocinero de Guardamar.
13. Marinero de Buque y Guardamar/Engrasador de Buque de Salvamento
14. Marinero de Lancha de Salvamento.

Se constituirá una Comisión de Valoración compuesta por 5 miembros: 3 por la Dirección de la Sociedad y 2 en representación de los trabajadores.

La comisión Valoración adjudicará y publicará las plazas teniendo en cuenta los méritos acreditados por los candidatos en cada caso.

En el seno de la Comisión de Clasificación profesional se elaborará un Reglamento de desarrollo de los criterios de valoración para promociones y traslados que además incluirá la ruta promocional. Este Reglamento será revisado con carácter anual.

18.2 SELECCIÓN EXTERNA DE PERSONAL LABORAL 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 Legal de los Trabajadores, a través de los miembros designados por la misma a tal fin, formando parte de la

comisión de Valoración.

En la selección externa de personal laboral fijo el reclutamiento se hará por convocatoria pública, a través de un medio de comunicación de difusión nacional y de los canales habituales de comunicación de SASEMAR, que asegure un grado de difusión suficiente para captar candidatos idóneos. Con carácter general la selección se efectuará a través del sistema de concurso – oposición.

18.3 PRUEBAS SELECTIVAS: Consistirán en la realización de una o más pruebas que deberán ser adecuadas a las funciones de los puestos de trabajo convocados. Las pruebas podrán ser:

- Valoración del historial profesional y académico de los candidatos y de su adecuación a las funciones del puesto, mediante la presentación y defensa pública de una memoria.
- Pruebas de conocimientos de carácter teórico o práctico.
- Pruebas psicotécnicas y de personalidad.
- Entrevistas de selección.

18.4. SELECCIÓN EXTERNA PERSONAL LABORAL TEMPORAL: Se estará a lo previsto en el Artículo 22 del presente convenio Colectivo.

18.5. Tanto en los procesos de selección interna como de selección externa, toda la experiencia será ratificada mediante Libreta de Inscripción Marítima y/o Documento Oficial Acreditativo. Asimismo, las tarjetas profesionales a las que se hace referencia en el descriptor de

puestos de trabajo deberán tener las atribuciones necesarias para el despacho de la unidad de la que es objeto el puesto de trabajo.

Artículo 19. Puestos de libre designación

Los puestos de Capitanes (Buques/Guardamares) serán ocupados a libre designación de la Dirección de SASEMAR por personal fijo de la Flota. 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 carácter previo a su designación, con las retribuciones que ese puesto comporte.

Artículo 20. Promoción interna

20.1 REQUISITOS DE LOS CANDIDATOS: Podrán solicitar su participación en el proceso los interesados que acrediten las siguientes condiciones:

- Ser personal laboral fijo o laboral con condición a extinguir de la Flota de la Sociedad.
- Tener distinto grupo profesional a la plaza convocada, con independencia del nivel económico.
- Poseer la Titulación Profesional a la plaza convocada y la experiencia adecuada a las funciones a desempeñar.
- No serán valorables los cursos que son obligatorios a la plaza objeto de promoción.
- Serán valorables los cursos que sean relacionados con las funciones exigidas en el puesto de trabajo e impartidos por Centros u

Organismos homologados.

20.2 CRITERIOS DE VALORACIÓN:

- Formación.
- Experiencia profesional en la Sociedad.
- Experiencia profesional fuera de la Sociedad
- Otros criterios o parámetros de valoración objetiva que puedan resultar de su interés.

20.3 REQUISITOS DE LAS SOLICITUDES: Los interesados deberán enviar sus solicitudes por escrito al Departamento de Administración y RRHH acompañadas de los documentos justificativos de los méritos alegados para valorar su candidatura.

El candidato que presente la solicitud, una vez resuelto el proceso de adjudicación no podrá renunciar a la plaza adjudicada.

20.4 PLAZO DE PRESENTACIÓN: El plazo de presentación de las solicitudes será de 7 a 15 días naturales a partir de la fecha de la publicación de la convocatoria, si bien este plazo se podrá adaptar a circunstancias de los tripulantes que por causas ajenas a su voluntad (desarrollo de servicios de salvamento o navegación) no pudiesen cumplir con el mismo.

20.5 RESOLUCIÓN: La Comisión de Valoración, publicará la relación de todos los trabajadores que hayan optado a las plazas, figurando los destinos concedidos y el orden en el que quedaron los que no hayan

obtenido la plaza.

A criterio de la Comisión, se establecerá un periodo de prueba de 3 meses para consolidar la plaza.

En el supuesto de rechazar la plaza o no superar el periodo de prueba, el trabajador tendrá limitado durante un año el acceso a promoción a dicho grupo profesional.

20.6 COMUNICACIÓN INDIVIDUAL DE RESOLUCIONES:

Una vez resuelto el concurso, el Departamento de RR.HH. remitirá mediante un escrito personalizado en el que se indicará la adjudicación de la plaza y la fecha de incorporación de la misma.

20.7 La promoción del personal laboral con condición “a extinguir” en ningún caso supondrá la adquisición de la condición de empleado público, sin perjuicio de que por parte de la Dirección General de la Función Pública se puedan dictar los procedimientos de concurrencia competitiva para adquirir tal condición.

Esta aclaración se incluirá en cada convocatoria de promoción interna. La promoción interna estará supeditada a la existencia de vacante o la creación de plaza con cargo a la OEP.

Artículo 21. Traslados

21.1. REQUISITOS DE LOS CANDIDATOS: Podrán presentarse el personal laboral fijo y el personal laboral con condición a extinguir que

formen parte de la flota marítima de la Sociedad y que en la fecha de la convocatoria ocupen una plaza de la misma o superior grupo profesional de la vacante a cubrir.

Los tripulantes tanto de Buques como Guardamares quedan excluidos del Concurso de Traslados en virtud del concepto de “Unidad de Flota”, no obstante la Dirección podrá estudiar la realización de un trasbordo entre estos tripulantes en el caso de que alguno de ellos lo solicite y argumente por escrito.

Podrán participar entre diferentes tipos de unidades para acceder a otro grupo profesional inferior.

21.2 CRITERIOS DE VALORACIÓN:

- Antigüedad en la flota de la Sociedad.
- Residencia/domicilio habitual.
- Situación Familiar.
- Otros criterios o parámetros de valoración objetiva que puedan resultar de su interés.

21.3 REQUISITOS DE LAS SOLICITUDES: Los interesados deberán enviar sus solicitudes por escrito según modelo, al Departamento de Administración y RRHH, adjuntando aquellos documentos justificativos de los méritos alegados para valorar su candidatura.

El candidato que presente la solicitud, una vez resuelto el proceso de adjudicación no podrá renunciar a la plaza adjudicada.

21.4 PLAZO DE PRESENTACIÓN: El plazo de presentación de las solicitudes será de 7 a 15 días naturales a partir de la fecha de la publicación de la convocatoria, si bien este plazo se podrá adaptar a circunstancias de los tripulantes que por causas ajenas a su voluntad (desarrollo de servicios de salvamento o navegación) no pudiesen cumplir con el mismo.

21.5 CONCURSO TRASLADOS: Los traslados tendrán la consideración de voluntarios y no darán derecho a percibir compensación alguna.

El hecho de haber recibido la adjudicación de una plaza mediante concurso de traslados, implicará la exclusión de futuros concursos durante un periodo de 2 años.

En el caso de no recibir solicitudes teniendo en cuenta este criterio, participaran en el proceso todos los trabajadores con independencia de la fecha de adjudicación del último traslado.

Cualquier trabajador que acredite tener a su cargo a su cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad con un grado de discapacidad 4 o superior, se le adjudicará la plaza automáticamente (**Reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 27/1/2000**).

En caso de concurrencia de dos o más trabajadores en esta circunstancia, se realizara un concurso de traslado ordinario entre dichos trabajadores.

El traslado del personal laboral con condición “a extinguir” en ningún caso supondrá la adquisición de la condición de empleado público, sin perjuicio de que por parte de la Dirección General de la Función Pública se puedan dictar los procedimientos de concurrencia competitiva para adquirir tal condición.

Esta aclaración se incluirá en cada convocatoria de traslado.

21.6 RESOLUCIÓN. La Comisión de Valoración, publicará un listado con la relación de todos los trabajadores que hayan optado a las plazas, figurando los destinos concedidos y el orden y puntuación en el que quedaron los que no hayan obtenido el traslado.

Artículo 22. Contratación temporal

La empresa podrá realizar contrataciones de carácter temporal. En todo caso se motivará la necesidad de contratación así como la determinación de la urgencia. En ningún caso se utilizará el procedimiento de contratación temporal para adquirir la condición de fijo. La contratación estará sometida a las autorizaciones pertinentes que se establezcan en la correspondiente normativa presupuestaria.

Para la selección de personal temporal de la flota de la Sociedad, se utilizará por este orden, salvo casos de urgencia:

- La Bolsa de candidatos de la última convocatoria
- Bolsa de C.V. del Departamento de Recursos Humanos
- Solicitud al SERVICIO DE EMPLEO PUBLICO local.

Participaran en el proceso la Representación de los Trabajadores, sin perjuicio de lo anterior, en los casos de urgencia se omitirá esta participación manteniendo el deber de Información.

CAPÍTULO VI

Jornada laboral, régimen de trabajo, vacaciones y descansos

Artículo 23. Marco legal de referencia

Las partes ratifican que el marco de referencia para la regulación de la jornada y la organización de los tiempos de trabajo y de descanso en las unidades de la flota está constituido, además de por la legislación y jurisprudencia de general aplicación, por:

- a) El Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, modificado por el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar.
- b) El presente Convenio en lo que tiene de mejora en su conjunto de las condiciones generales de las anteriores disposiciones.

Artículo 24. Jornada de trabajo

Queda ratificado, a los efectos que procedan, que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en puerto será de 37,5 horas semanales, de lunes a viernes. No podrán realizarse trabajos de mantenimiento ordinario fuera de la jornada de trabajo y del horario establecido.

Artículo 25. Tiempo de embarque, de trabajo, disponibilidad o presencia

El control de los tiempos de trabajo y de descanso se deberá realizar, en las unidades de la flota, mediante la aplicación de los procedimientos informáticos internos previstos al efecto y, según lo dispuesto en el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, por medio de la cumplimentación de los anexos I y II de este Real Decreto.

A) Buques de Salvamento y Guardamares de Salvamento.

Se entiende por tiempo de embarque las veinticuatro horas diarias de 6,08 periodos alternos, en el año, de 30 días naturales de duración cada uno, totalizando 182,5 días de embarque.

Se considera tiempo de trabajo en puerto el que resulte de la aplicación del horario de trabajo habitual y de los turnos de guardia que en cada buque y guardamar se establezcan, teniendo la consideración de tiempo de disponibilidad o presencia el resto de horas hasta las 24 de cada día. Para el buen desarrollo de la actividad laboral a bordo de los buques y guardamares se organizarán turnos de trabajo, de tal forma que en todo momento los distintos departamentos del buque y de la guardamar se encuentren operativos para cualquier contingencia que pudiera producirse.

Los tripulantes de los buques y guardamares sujetos al régimen de guardias no realizarán durante éstas otros trabajos que los de escucha y los necesarios para la realización de maniobras y seguridad del bu-

que y de la guardamar. Así mismo, dichos tripulantes realizarán turnos rotativos, de forma que todos realicen guardias en distintos periodos horarios.

En los relevos de tripulantes, por cambio de turno de embarque, se evitará, en lo posible, hacer el relevo de toda la tripulación en el mismo día.

En cada buque y en cada guardamar, se establecerá, de un año para el siguiente, un calendario de turnos de embarque y desembarque.

Para el seguimiento y control de este calendario se definirá un programa informático que se coordinará desde la oficina de la empresa.

B) Salvamares.

Se entiende por tiempo de embarque las veinticuatro horas diarias de 26,07 periodos alternos, en el año, de 7 días naturales de duración cada uno, totalizando 182,5 días de embarque.

Se considera tiempo de trabajo en puerto el que resulte de la aplicación del horario de trabajo habitual. El resto de horas hasta las veinticuatro de cada día se considera tiempo de disponibilidad para servicios en la mar.

Para el buen desarrollo de la actividad laboral en las lanchas de salvamento el relevo, por embarque y desembarque de tripulantes, se escalonará en días alternos de tal modo que se evite el relevo de toda la

tripulación en el mismo día.

En cada unidad se establecerá, de un año para el siguiente, un calendario de turnos de embarque de siete días de duración cada uno, estos turnos de embarque se podrán modificar a petición de los tripulantes, siendo necesaria la autorización expresa de la Empresa, cuando existan, en una determinada lancha, circunstancias personales de los tripulantes u operativas de la unidad que justifiquen esta modificación. Para el seguimiento y control de este calendario se definirá un programa informático que se coordinará desde la oficina de la empresa.

C) Salvamares Itinerantes.

Dada la especial naturaleza del trabajo al que se destinan estas unidades (suplencias de unidades con base fija cuando éstas se encuentran en periodo de varada, reparación o cualquier otro motivo que implique la inoperatividad de las mismas o destinadas a reforzar el servicio en zonas donde se requiera su asistencia), no disponen de base fija. Por este motivo, sus periodos de embarco/descansos, serán los mismos que los de los Buques y Guardamares de Salvamento, aplicándoseles el coeficiente 1:1, mediante periodos de embarco/descanso de 30 días naturales.

Artículo 26. Vacaciones y descansos

Las partes firmantes del presente Convenio convienen que el régimen de vacaciones y descansos, que se define en este artículo constituye una de las aplicaciones posibles de la normativa legal al respecto teniendo

en cuenta la actual dotación de las unidades y tratando de compensar las especiales características y condiciones del trabajo de salvamento marítimo y de lucha contra la contaminación en el mar.

Así, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que:

a) Partiendo de las tripulaciones autorizadas para las unidades de la flota y adoptada para éstas la doble tripulación, queda establecido para todas ellas el mismo número de días: 182,5 días naturales al año de embarque y 182,5 días naturales al año de vacaciones y descanso. Lo que en términos de coeficiente (1:1) equivale a un día de vacaciones/descanso por cada día de embarque.

b) A los efectos de aplicación del presente Convenio, en los casos que proceda, se definen dos clases de vacaciones:

1. Vacaciones reglamentarias: Las reguladas por la legislación de común aplicación con una duración de 30 días naturales al año.
2. Vacaciones de convenio: El total de 182,5 días naturales resultantes de acumular a los 30 días naturales de vacaciones reglamentarias, 152,5 días naturales de descanso, libres de embarque, incluidos sábados, domingos y festivos.

c) El período de vacaciones comenzará a computarse desde el día en que se produzca el desembarco del tripulante y finalizará el día anterior de salida de su domicilio habitual.

d) En previsión de que las unidades puedan estar permanentemente operativas, el tripulante saliente de vacaciones desembarcará en el momento en que haya sido reemplazado por el tripulante entrante.

e) Los períodos de vacaciones no se interrumpirán unilateralmente por orden de la empresa salvo en los casos previstos en este Convenio o por acuerdo entre las partes.

f) Devengarán vacaciones de Convenio las siguientes situaciones:

Embarcado, comisión de servicio, bajas de IT por accidente laboral o enfermedad común ambas con hospitalización y mediante la presentación de justificante del centro hospitalario correspondiente. En el caso de IT sin hospitalización se devengarán vacaciones reglamentarias de treinta días por año.

g) De un año para el siguiente se confeccionará un calendario de turnos de vacaciones en el que se tendrá en cuenta que:

1. Las festividades de marcado carácter familiar tales como Navidad, Fin de Año y Reyes, puedan ser disfrutadas por los tripulantes de forma equitativa en todas las unidades.
2. En las Salvamares se programará, para cada tripulante, un período de tres semanas de vacaciones, libre de embarque, cada año.

Artículo 27. Horarios de trabajo

La empresa tiene la facultad de organizar y definir los horarios y el régimen de trabajo, tanto en puerto como en la mar, de las unidades de la flota.

A la fecha de la firma del presente Convenio se mantendrán los horarios de trabajo en puerto y de guardias en puerto y en la mar, según proceda, actualmente en vigor en las unidades.

La empresa podrá modificar éstos teniendo como referencia, por una parte, lo recogido en este capítulo sobre tiempos de trabajo, de disponibilidad o presencia, y por otra, las circunstancias y necesidades de funcionamiento de las unidades y sus tripulaciones.

La modificación de horarios y régimen de trabajo se dará a conocer a los representantes de los tripulantes antes de la fecha de efecto de la misma.

CAPÍTULO VII Conceptos retributivos

Artículo 28. Conceptos salariales

La retribución salarial ordinaria de las doce mensualidades del personal de flota está constituida por los conceptos salariales siguientes: Salario profesional, plus de actividad y disponibilidad y plus de antigüedad.

a) Salario profesional es la retribución fija, establecida en la tabla de salarios del Convenio, que percibe cada tripulante en función de su Grupo profesional y del tipo de embarcación en la que se encuentra enrolado.

En este concepto se incluye: plus de navegación; participaciones a bordo; gratificaciones por mando y jefatura; y lo que pudiera corresponderle por navegación por zonas insalubres o epidémicas; así como la retribución de los sábados, domingos y festivos que quedan compensados tanto en metálico como en tiempo de vacaciones-descansos.

b) Plus de actividad y disponibilidad es la retribución fija, establecida en la tabla de salarios del Convenio, que percibe cada tripulante en función de su Grupo profesional y del tipo de embarcación en la que se encuentra enrolado, como contrapartida y compensación a la disponibilidad para la realización de servicios de mar fuera de la jornada de trabajo y el esfuerzo especial que en ocasiones conlleva la realización de servicios de salvamento en desfavorables condiciones meteorológicas.

c) Plus de antigüedad es la retribución variable que perciben los tripulantes en función de su antigüedad en la empresa. Se devenga y se abona en las doce mensualidades ordinarias. Su importe, en cada caso, equivale al 5 por 100 del salario profesional de cada Grupo profesional por cada trienio de antigüedad.

Artículo 29. Pagas extraordinarias

El personal de la flota percibirá anualmente dos pagas extraordinarias

de devengo semestral, por los conceptos retributivos fijos y en la cuantía que figura en la tabla salarial anexa, que serán abonadas antes de los días diez de julio y diez de diciembre de cada año. Para el personal que cause alta o baja en la Empresa, la paga extraordinaria consistirá en la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado en el semestre en que se haya producido el alta o la baja en la empresa. Queda ratificado que los días de baja por IT no minorarán el devengo y retribución de las pagas extraordinarias ni el tiempo de vacaciones, continuando así la práctica retributiva que la empresa ha venido realizando durante la vigencia de los anteriores convenios colectivos de flota.

Artículo 30. Cláusula de revisión de conceptos económicos

Todos los conceptos retributivos se verán incrementados cada año en la forma y cuantía que para cada caso recoja la Ley de Presupuestos Generales del Estado sin que pueda verse superado en ningún caso el incremento anual que se derive de dicha ley.

La actualización de las tablas salariales se realizara según los requisitos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para la fijación o modificación de las retribuciones del personal laboral del sector público estatal.

CAPÍTULO VIII

Percepciones extrasalariales

Artículo 31. Manutención a bordo

A) Buques de Salvamento y Guardamares de Salvamento: En los Buques y Guardamares de Salvamento, la Empresa aportará los recursos económicos necesarios para que la alimentación a bordo sea siempre sana, abundante y nutritiva, con productos de calidad y en perfecto estado de conservación.

En cada buque y en cada Guardamar se formará una Comisión compuesta por el Capitán, el Cocinero y el Delegado de los tripulantes, que tendrá las siguientes funciones:

- Controlar las propuestas de pedidos y las facturas.
- Verificar el inventario de pesos y calidades.
- Realizar el inventario de gambuza al finalizar cada mes para conocer el gasto por tripulante y día.
- Vigilar que los frigoríficos y oficios a disposición de los tripulantes contengan un surtido de alimentos básicos, así como durante la noche los frigoríficos tendrán que tener artículos de primera necesidad tales como leche, queso, embutidos, galletas, mantequilla, café, azúcar, pan, etc.
- Elaboración de minutas.

Al personal que acredite encontrarse a régimen alimenticio se le elaborará comida adecuada a su tratamiento.

Con ocasión de las festividades del 1.º de Mayo, Nuestra Señora del Carmen, Nochebuena y Nochevieja, con cargo al presupuesto ordinario del buque y de la guardamar, se preparará y ofrecerá a la tripulación una comida especial.

B) Salvamares: En las Lanchas de Salvamento, para los casos en los que éstas deban permanecer en la mar durante las horas de comida o en aquellos otros casos de navegación prolongada, se acopiará y se mantendrá una razonable provisión de alimentos, que permita mantener durante la navegación el necesario tono vital de los tripulantes. El Patrón a bordo será el responsable de supervisar la compra de víveres según necesidad, del control del gasto y de la correcta utilización de estas provisiones.

Con ocasión de la festividad de Nuestra Señora del Carmen, con cargo a los gastos ordinarios de la lancha y por un importe que no superará los 40 euros por tripulante, se organizará y ofrecerá a la totalidad de la plantilla de la unidad una comida especial. Además, en aquellas unidades que por su función de itinerancia o por razones del servicio se encuentren desplazadas fuera de su base, en las festividades de Nochebuena y Nochevieja, podrán efectuar una comida especial a cargo de los gastos de la caja de la unidad al mismo importe establecido que para la festividad de Nuestra Señora del Carmen.»

Artículo 32. Gastos de viaje y dietas

A) Gastos de viaje. Se entiende por gastos de viaje las cantidades destinadas a compensar los gastos de transporte, manutención y alo-

jamiento, realizados por los tripulantes en los supuestos y condiciones siguientes:

- Comisión de servicio fuera del domicilio del tripulante.
- En el caso de los Buques de Salvamento, Guardamares de Salvamento y Lanchas Itinerantes, los necesarios para el embarque o desembarque del tripulante, desde el domicilio de éste hasta la unidad y viceversa.
- Asistencia a cursillos de formación, acordada o aprobada por la empresa.
- Para realizar sustituciones.
- En caso de asistencia a reuniones convocadas por la empresa.

Los del Comité de Empresa, Comité Intercentros de Seguridad y Salud y Delegados de Secciones Sindicales, cuyo viaje responda a una convocatoria de la Empresa o cualquiera que sea el objeto o motivo del viaje siempre que el gasto previsto haya sido aceptado previamente por la empresa.

Los de primer enrolamiento y desenrolamiento final en la misma unidad y por liquidación de contrato en el caso de tripulantes contratados temporalmente.

En los gastos de transporte se observarán los siguientes criterios:

Como procedimiento habitual la Empresa facilitará al tripulante los correspondientes billetes del medio de transporte a utilizar. En su defecto le entregará un anticipo por el importe aproximado de los gastos de lo-

comoción, estando el tripulante obligado a realizar la correspondiente liquidación al finalizar el viaje.

En casos especiales la Empresa abonará al tripulante el gasto de transporte realizado en el medio que se considere más idóneo, adecuado y directo, quedando excluidas las clases de lujo, los taxis de largo recorrido y los coches de alquiler. En caso de uso de estos medios, su utilización deberá estar autorizada y justificada por falta de billetes de otro tipo, por la urgencia del embarque o porque de su utilización se derive, en determinadas circunstancias, un coste menor que el ordinario.

En el supuesto de que el tripulante fuese a utilizar su vehículo particular como medio de transporte para un desplazamiento de largo recorrido, deberá solicitar para ello la autorización previa de la Empresa. En caso afirmativo el tripulante percibirá, en concepto de compensación de este gasto, la cantidad de 0,19 Euros por kilómetro. Este importe se actualizará con el incremento fijado oficialmente. Igual importe será el que perciba el tripulante si utiliza su vehículo particular para cortos recorridos o en gestiones al servicio de la unidad en la que está enrolado.

B) Dietas. Son las cantidades que se devengan diariamente para satisfacer los gastos de manutención y alojamiento que se originan por:

1. Viaje o desplazamiento y permanencia del tripulante fuera de su domicilio o de su unidad de enrolamiento en los casos relacionados en el apartado A) de este Artículo. El importe de la dieta de manutención y de alojamiento será, en estos casos, en territorio nacional, el siguiente:

- **Manutención:** 43,98 euros por día. Incluye desayuno, comida y cena. Si se realiza solamente una de estas últimas la dieta se reducirá al 50%.
 - **Alojamiento:** 65,97 euros por noche.
2. La imposibilidad, en el caso de los tripulantes de Lanchas de Salvamento cuando estas realicen navegaciones, de regresar al puerto base por razón de los servicios, varadas o reparaciones, para realizar la comida o la cena o pernoctar en el domicilio particular, debiéndolo hacer fuera del puerto base.

Asimismo, los tripulantes de las Lanchas Itinerantes, al no disponer de puerto base, estando permanentemente desplazados, devengarán estas dietas durante sus periodos de embarque:

- **Manutención:** 39,58 euros por día, incluye desayuno, comida y cena. Si se realiza solamente una de estas últimas, la dieta se reducirá al 50%.
- **Alojamiento:** 43,98 euros por noche.

En caso de que por motivos justificados tengan que realizarse gastos de alojamiento superiores a los de la dieta, el Patrón al mando de la unidad afectada deberá explicar los motivos que han dado lugar a este gasto. Las dietas se abonarán a cada tripulante previa firma del correspondiente recibí por los perceptores.

Fuera de las circunstancias anteriores el abono de dietas o gastos superiores a éstas deberán ser autorizados por la Empresa.

3. En el caso de tripulantes que se desplacen a una unidad distinta de la suya a realizar sustituciones de un tripulante, devengarán:
- Las dietas de viaje definidas en el apartado B)1) durante el tiempo de desplazamiento desde su domicilio a la unidad en la que se vaya a realizar la sustitución
 - Las dietas definidas en el apartado B)2) durante los días que dure la sustitución.
 - Desplazamientos internacionales. Cuando, por razones de servicios de navegación, o de comisión de servicio se realicen desplazamientos fuera del territorio nacional, se aplicara el régimen de justificación de gastos previo acuerdo con la empresa.

CAPÍTULO IX

Compensaciones y complementos

Artículo 33. Trabajos especiales a bordo

Los tripulantes deberán realizar los trabajos ordinarios de mantenimiento preventivo y correctivo en las Unidades de la flota, tanto en puerto como en la mar y también aquellos trabajos propios y necesarios para la navegación, sin compensación adicional alguna, salvo en el caso de auxilio, salvamento o asistencia marítima según se dispone en el artículo siguiente.

No obstante lo anterior, la empresa pedirá la colaboración de los tripulantes para realizar los trabajos de carácter especial que a continuación

se indican y que serán compensados con los importes fijados para cada caso.

El Capitán, Jefe de Máquinas o Patrón de la Unidad, al finalizar la realización de estos trabajos elaborará y firmará un informe que contendrá los siguientes datos:

Duración de los trabajos, en días y horas, según proceda, con expresión nominal de dichos trabajos.

Relación de tripulantes afectados con expresión de nombre y Grupo profesional.

Importes a abonar a cada tripulante.

Este informe deberá estar visado por el Departamento de Inspección Técnica. El importe reseñado se abonará en la nómina mensual.

A) Buques de Salvamento y Guardamares de Salvamento:

1. Trabajos sucios, penosos, tóxicos o peligrosos:

- Trabajos cuyo tiempo invertido en su realización se retribuirán a razón de 9,14 euros de Enero a Junio /9,16 € de Julio a Diciembre, por hora o fracción en jornada ordinaria, ya sea laboral o festiva, y para todos los Grupos Profesionales y tipos de buques y guardamares
- Trabajos en el interior de cajas de cadenas y limpieza neces-

ria para la realización de los mismos.

- Trabajos en los interiores de los tanques de carga, lastres o agua dulce y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
- Trabajos bajo planchas de las sentinas de máquinas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
- Trabajos en cuadros eléctricos con tensión. En todo momento se evitará trabajar con tensión en el cuadro principal.
- Trabajos con productos químicos peligrosos.
- Encalichado o cementado en recintos cerrados.
- Trabajos en interiores por debajo de -5 grados tales como cámaras frigoríficas, o por encima de 45 grados, considerándose la cámara de máquinas, bombas y bodegas como exteriores.
- Subidas a alturas superiores a 2 metros y asimismo, se considerarán los efectuados en guindolas por interiores y exteriores.
- Estiba de cadenas en cajas de cadenas cuando se tenga que permanecer en el interior de las mismas.
- Trabajos de soldadura.
- Limpieza de bodegas y tanques altos y laterales.
- Limpieza y mantenimiento del separador de grasas de cocina («degreaser»), en aquellos buques o guardamares provistos de estos equipos.
- Limpieza y mantenimiento de la planta séptica.
- Trabajos en el interior de los «cofferdams» y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
- Limpieza en el interior del cárter del motor principal.
- Limpieza de depuradoras de aceite y combustible.
- Trabajos de picado de planchas con medios mecánicos. Los

trabajos de picado en cubierta con medios mecánicos deberán programarse y controlarse para la perfecta concordancia entre los distintos departamentos del buque o de la guardamar.

- Trabajos en el interior de tanques de aceite y/o combustible.
- Trabajos en la mar ocasionados por avería en el motor propulsor principal que consisten en: Pistones, obturadores de vástagos, cojinetes de bancada, cojinetes de biela, camisas y reconocimientos de cárter.
- Cuando se produzcan condiciones de posible insalubridad: Polvo, ruido, manipulación de fibra de vidrio u otros aislantes, pintura, rascado, picado, miniado o pintado en espacios cerrados. Se considerará también espacio cerrado la sala de servo y salas de schottel.
- Cuando por la naturaleza del servicio sea necesario el uso del buzo desechable tipo III.
- El exceso de horas de trabajo por necesidad de adaptar la jornada ordinaria de trabajo del buque o de la guardamar a la del astillero.
- Trabajos extraordinarios del Departamento de Fonda (limpieza cámaras y gambuza, limpieza extraordinaria de la cocina, desplazamiento extraordinario para aprovisionamiento de víveres).

2. Trabajos especiales:

Motor principal: Cuando la tripulación no esté obligada a efectuar trabajos relativos a manipulación de pistones, la Empresa podrá ofrecer este tipo de trabajos a los tripulantes, abonando la cifra de 1.336,05 eu-

ros de Enero a Junio /1.339,32 € de Julio a Diciembre por tren alternativo sin bancada, a repartir entre el personal que intervenga en el trabajo, independientemente de que el tipo de motor sea en línea o en «V».

Motores auxiliares, grupos electrógenos, motocompresores y grupos contra incendios: Por la revisión completa, sin cigüeñal, se abonará la cantidad de 1.487,51 euros de Enero a Junio/1.491,15 euros de Julio a Diciembre, a repartir a partes iguales entre las personas que intervengan en los trabajos.

Grupos de puerto: Por la revisión completa, se abonará la cantidad de 966,16 euros de Enero a Junio /968,52 € de Julio a Diciembre, a repartir entre el personal que intervenga en la realización del trabajo. Dada la duración estimada para llevar a cabo estos trabajos, se procurará organizarlos de modo que comiencen a primera hora de la jornada laboral.

B) Salvamares.

1. Varadas:

A los efectos de este Convenio, se entenderá por trabajos de varada aquellos de carácter especial o extraordinario, de revisión, reparación y cambio de los elementos de la lancha que se realicen, de acuerdo con la planificación del Departamento Técnico.

La realización de los trabajos de varada se planificará y programará para ser realizadas con el estándar de cinco días laborables, de lunes a

viernes, en base a una jornada diaria que en caso de necesidad podrá ser como máximo de 10 horas.

Los trabajos extraordinarios de varada se compensarán de acuerdo con los siguientes criterios e importes:

Plus de 39,96 euros por día laborable de Enero a Junio/ 40,06 euros por día laborable de Julio a Diciembre, para todos y cada uno de los tripulantes implicados en la misma, desde que se inicien los trabajos preparatorios propios de varada hasta que esta finalice con la comunicación oficial de que la embarcación está operativa.

Si por necesidades del buen fin de los trabajos de varada hubiese que trabajar en día festivo de la localidad del varadero o domingo, el plus de varada será de 79,92 euros de Enero a Junio/ 80,11 de Julio a Diciembre. El sábado se considerará, a efectos de este plus, como día laborable no festivo, aunque las horas realizadas sean consideradas como de exceso.

A los efectos del cómputo de horas de trabajo en la varada se entenderá que la jornada laboral será de 37,5 horas semanales de lunes a viernes. El exceso de horas de trabajo sobre esta jornada semanal se compensará a razón de 9,14 euros/hora o fracción de Enero a Junio/9,16 euros/hora de Julio a Diciembre).

En caso de varada de la embarcación fuera de su puerto base, el tiempo de desplazamiento diario hasta el lugar de la varada, será considerado tiempo de trabajo aunque, para el correcto desarrollo de la varada, este

tiempo se computará como tiempo de exceso, no afectando a las horas efectivas de trabajos de varada.

Cuando una embarcación haya realizado un servicio cuyo final coincida con el inicio de la varada, se tendrá en cuenta el descanso de la tripulación antes de que comiencen los trabajos de la misma.

La varada se llevará a cabo con la tripulación que, según calendario laboral, le corresponda estar embarcada. Se podrá requerir, por razones del trabajo a realizar, la incorporación a la varada de algún tripulante que se encuentre en situación de descanso. En este caso, el tripulante llamado tendrá la compensación económica directa por participar en la varada y además se le deberán compensar los días de descanso perdidos tal cual está recogido en el artículo 37.

2. Trabajos sucios, penosos, tóxicos o peligrosos: Trabajos cuyo tiempo invertido en su realización se retribuirán a razón de 9,14 euros por hora o fracción de Enero a Junio/9,16 euros por hora o fracción en jornada ordinaria ya sea laboral o festiva:

- Trabajos con productos químicos peligrosos.
- Subidas a alturas superiores a 2 metros.
- Revisión o trabajos en espacios cerrados.
- Limpieza y mantenimiento de la planta séptica en las unidades que dispongan de ésta.
- Cuando por la naturaleza del servicio sea necesario el uso del buzo desechable tipo III.
- Trabajos de picado de planchas con medios mecánicos.

En relación a la interpretación de este Artículo se estará a lo previsto en el Acta número 10 de la Comisión Paritaria de 1 de junio de 2010.

Artículo 34. Participación en servicios, auxilios y salvamentos.

Dadas las condiciones especiales de los servicios a prestar por las embarcaciones de la E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, clasificadas, habilitadas y especialmente equipadas para prestar servicios de asistencia y salvamento marítimo, la tripulación tendrá una participación del 15% del valor neto de los servicios prestados que hayan dado lugar a cobro.

Una vez cobrado el servicio, la Empresa distribuirá el 15% arriba establecido de acuerdo a los siguientes criterios:

A) En los Buques de Salvamento:

El 50% del total a distribuir repartido entre los oficiales que hayan intervenido en el servicio, de forma proporcional a sus salarios profesionales.

El 50% del total a distribuir repartido entre maestranza y subalternos que hayan intervenido en el servicio, a partes iguales.

B) En las Guardamares de Salvamento: El 100% del total a distribuir repartido entre los tripulantes que hayan intervenido en el servicio, de forma proporcional a sus salarios profesionales.

C) En las Lanchas de Salvamento: El 100% del total a distribuir repar-

tido entre los tripulantes que hayan intervenido en el servicio, de forma proporcional a sus salarios profesionales.

La empresa se compromete a informar al Comité de Empresa de la marcha de las negociaciones que como consecuencia de la prestación de servicios puedan realizarse, especialmente en los servicios contratados y los que por sus características dieran lugar a personamientos y/o reclamaciones ante Juzgados Marítimos, Autoridades Arbitrales y Juzgados Ordinarios.»

Artículo 35. Control del absentismo

En el supuesto de IT derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional, los tripulantes en situación de IT percibirán el 100 por 100 de su retribución salarial ordinaria por todo el tiempo de duración de la misma, siempre que el índice de absentismo (días perdidos por IT sobre días teóricos de trabajo) del mes anterior al de abono de este complemento, no supere el 4,5 por 100.

No obstante, tal complemento no será abonado en el caso de que en el mes anterior a producirse la baja, o en cualquier mes durante la misma, se supere el 4,5 por 100, reanudándose el pago del complemento en la mensualidad siguiente en la que el índice de absentismo iguale o sea inferior a este porcentaje.

No se computarán en el cálculo de este índice, aquellos casos de IT por enfermedad común y accidente no laboral de duración superior a seis meses, ni los casos de IT por accidente laboral o enfermedad profesio-

nal sea cual sea su duración.

Artículo 36. Navegaciones superiores a dieciséis horas (BB/SS, GG/SS).

Si por circunstancias imprevisibles faltase algún tripulante de la dotación ordinaria del Buque o de la Guardamar con ocasión de una salida urgente a la mar, y hubiera que zarpar sin tener al completo dicha dotación por imposibilidad física de completarla, dándose la circunstancia de tener que realizar navegaciones de un duración superior a dieciséis horas, como compensación a esta falta de tripulante, en los Grupos Profesionales que se indican, los tripulantes que realicen los trabajos del tripulante ausente devengarán cada uno los importes siguientes:

Buques de Salvamento	Enero a Junio	Julio a Diciembre
Oficial de Puente	135,88 €/día	136,21 €/día
Oficial de Máquinas	135,88 €/día	136,21 €/día
Subalterno de Máquinas	79,46 €/día	79,46 €/día
Subalterno de Cubierta	79,46 €/día	79,46 €/día

Guardamares de Salvamento	Enero a Junio	Julio a Diciembre
Oficial de Puente	100,35 €/día	100,59 €/día
Subalterno	77,89 €/día	78,08 €/día

Estos importes se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje de

incremento que la tabla salarial.

El cómputo del tiempo con derecho al cobro de esta compensación se realizará por días completos de navegación (periodos de veinticuatro horas), desde la hora de salida de puerto hasta la hora de llegada a puerto. La fracción de periodo de veinticuatro horas al final de la navegación se contará como día completo.

Iniciada una navegación, se contará como día completo de ésta, si la duración de dicha navegación ha sido superior a dieciséis horas, aunque a la llegada a puerto no se haya completado un periodo de veinticuatro horas de navegación.

Se entenderán incluidas también, aquellas situaciones en las que por **motivos de seguridad** los Buques/Guardamares de máquina desatendida tengan que pasar a máquina atendida realizando guardias superiores a cuatro horas.

Artículo 37. Sustituciones

Ante situaciones de ausencia de un tripulante de su puesto de trabajo, la empresa podrá solicitar de los tripulantes de igual Grupo profesional, de la misma o distinta unidad, que se encuentren libres de embarque, su colaboración voluntaria para sustituir, por un período de tiempo de hasta quince días al año, al tripulante ausente. Estos quince días se aplicarán a uno o dos períodos de desembarque como máximo.

Los días utilizados en la sustitución de otro tripulante serán compen-

sados al tripulante sustituto, a su elección, bien con el abono del salario ordinario por el doble del número de días de sustitución o bien, compensados en tiempo. En este segundo supuesto se devolverán al tripulante sustituto el mismo número de días, libres de embarque, que los que empleó en la sustitución. La devolución de estos días se llevará a cabo en cuanto sea posible, dentro del año natural, contando con las preferencias, en lo posible, del tripulante sustituto.

Si se prevé que la ausencia de un tripulante pudiera ser de más de un mes, la empresa procederá de inmediato a la contratación de un interino. La contratación estará sometida a las autorizaciones pertinentes que se establezcan en la correspondiente normativa presupuestaria.

Artículo 38. Trabajos de Grupo profesional superior

La realización de trabajos de Grupo profesional superior dará derecho a la percepción de la retribución salarial que corresponda a este Grupo profesional con inclusión de las partes proporcionales de antigüedad, vacaciones reglamentarias y paga extraordinaria correspondientes. El importe del devengo de estas partes proporcionales estará en función directa del tiempo de permanencia en dicho Grupo profesional superior y se abonará al tripulante bajo el concepto de diferencias de Grupo profesional.

Para cualquier otra consideración o medida relacionada con la movilidad entre Grupos Profesionales se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. Comisión de Servicio y expectativa de embarque

Comisión de Servicio:

Se entiende por Comisión de Servicio la situación laboral en la que puede encontrarse un tripulante al que la empresa haya encomendado una misión especial —representación, servicios de mar, trabajos especiales en tierra, formación, etc. — a realizar en cualquier centro de trabajo de la empresa o fuera de ésta.

El tripulante designado para estos cometidos aceptará, salvo causa de fuerza mayor, la realización de los mismos.

Durante la situación de comisión de servicio el tripulante percibirá su retribución ordinaria de los períodos de embarque y devengará vacaciones de Convenio.

Los gastos de viaje y desplazamiento, si los hubiere, serán compensados por la empresa según lo regulado en el artículo 32 del presente Convenio.

Quedan asimiladas a la situación de Comisión de Servicio las de los miembros del Comité de Empresa, del Comité Intercentros de Seguridad y Salud y Delegados de las Secciones Sindicales en la empresa, cuando asistan a reuniones o despacho de asuntos laborales con la representación de la Empresa, tanto si la convocatoria se realiza de común acuerdo entre las partes, como si la convocatoria se hace unilateralmente por la empresa.

La Dirección de SASEMAR podrá solicitar/ofrecer al personal de flota el desempeño temporal de un puesto de trabajo de los previstos en el convenio de tierra. Esta posibilidad de movilidad temporal no tendrá carácter obligatorio. Siendo aceptada voluntariamente por el tripulante. Este desempeño temporal en ningún caso se considerará comisión de servicio y será desempeñado con las condiciones laborales previstas en el convenio de tierra para ese puesto en cuestión. No obstante lo anterior el tripulante mantendrá la reserva de su puesto en la flota.

Expectativa de embarque:

Se entiende por expectativa de embarque la situación laboral del tripulante que se halle en su domicilio, disponible y a las órdenes de la empresa, procedente de una situación o causa diferente a la de embarque, comisión de servicio o vacaciones.

Durante la situación de expectativa de embarque el tripulante percibirá su retribución ordinaria de los períodos de embarque y devengará vacaciones de Convenio.

Artículo 40. Plus de cocinero.

Cuando en los Buques de Salvamento o en las Guardamares de Salvamento, por razones del servicio, el Cocinero tenga que preparar comidas para alguna persona más que la de la dotación ordinaria del Buque o de la Guardamar, incluidos los alumnos, el Cocinero percibirá un Plus de 9,14 euros por persona y día de Enero a Junio /9,16 euros por persona y día de Julio a Diciembre, en compensación al aumento de trabajo por la ejecución de mayor número de comidas.

Si se estima que la presencia en el buque de más de cuatro personas, sobre la dotación ordinaria, incluidos los alumnos, puede prolongarse por un tiempo superior a una semana, la Empresa estará obligada a poner un ayudante de cocina. Si por causas de fuerza mayor, no pudiera incorporarse éste, el Cocinero percibirá un plus, desde el primer día, del doble del Plus anterior.

Los Cocineros de los buques “Luz de Mar”, “Miguel de Cervantes”, “Don Inda” y “Clara Campoamor”, percibirán un plus mensual de 171,27 euros de Enero a Junio /172,69 euros de Julio a Diciembre, por sus especiales características de habilitación y dotación ordinaria con alumnos permanentes a bordo.

En el caso de la incorporación de un ayudante de cocina, el Cocinero dejará de percibir los pluses anteriormente indicados.

Por otra parte se establece una gratificación por comida con ocasión de la preparación de las comidas especiales de 1.º de Mayo, Nuestra Señora del Carmen, Nochebuena y Nochevieja. (ver Anexo IV)

El Capitán del Buque o de la Guardamar dará su conformidad al devengo de estos pluses previamente a su abono en la nómina mensual ordinaria.

Artículo 41. Lavado y planchado de ropa

El servicio de lavado y planchado de ropa, tendrá carácter obligatorio cuando el Buque o la Guardamar permanezca en la mar y se agoten las

existencias de ropa, abonándose en este único caso al tripulante que se encargue de estos trabajos, y que preferentemente será el Cocinero, una gratificación de 64,68 euros por cada recambio de ropa de la tripulación.

CAPÍTULO X **Formación**

Artículo 42. Formación

En la perspectiva de que el adiestramiento y el perfeccionamiento profesional de los tripulantes de la flota debe tener como base la acción, el trabajo diario de desempeño de las tareas individuales asignadas a cada puesto de trabajo y en la contribución al desempeño de las tareas colectivas de las unidades, la empresa promoverá la realización de acciones formativas complementarias, prioritariamente, en materias tales que:

Prevención de riesgos laborales; Manejo de los equipos instalados a bordo de las unidades; reciclaje en prácticas de supervivencia y contra incendios; lucha contra la contaminación; manejo de embarcaciones auxiliares; metodología del mantenimiento de equipos y motores, y en otras materias cuya necesidad y conveniencia aconseje la experiencia. Con estos objetivos se definirá y desarrollará anualmente el Plan de Formación.

Artículo 43. Alumnos

La empresa, embarcará alumnos en las unidades de salvamento para realizar prácticas académicas o hacer días de navegación/días de mar,

según sean las necesidades de los alumnos en cada caso. La contratación estará sometida a las autorizaciones pertinentes que se establezcan en la correspondiente normativa presupuestaria.

a) Alumnos para realizar prácticas académicas consistentes en cortos períodos de embarco para llevar a cabo las prácticas de unas asignaturas o de un módulo académico bajo convenio de colaboración suscrito entre la empresa y un centro docente. La guía formativa en esta modalidad será fijada por el centro docente emisor del alumno y será entregada por este al mando de la unidad en el momento de su embarco y enrolamiento reglamentario.

b) Alumnos con un contrato en prácticas para hacer días de navegación/ días de mar para la obtención de la correspondiente tarjeta profesional de la Marina Mercante. En esta modalidad, a modo de guía formativa, se tendrá como referencia lo dispuesto en el anexo V de la Orden del Ministerio de Fomento de 21 de junio de 2001 sobre tarjetas profesionales de Marina Mercante.

Condiciones:

Las solicitudes de los aspirantes a prácticas en los buques se cursarán a través de la Dirección de RR.HH.

En el supuesto de acogida de alumnos para prácticas académicas, la Empresa correrá con el alojamiento, la manutención de los alumnos, y con el compromiso de supervisar las prácticas académicas de aquellos en cada caso. Los alumnos durante el período de tiempo de estas prác-

ticas permanecerán enrolados de forma continuada.

La empresa aplicará, en el caso de los alumnos que se incorporen a los buques para hacer días de navegación/días de mar, las condiciones reguladas por la legislación vigente aplicable a los contratos en prácticas: contrato de seis meses de duración; enrolamiento continuado durante los seis meses de contrato; abono del salario mínimo interprofesional en concepto de remuneración. Los gastos de viaje de embarco y desembarco serán por cuenta de la empresa.

Los alumnos deberán reunir los requisitos reglamentarios para poder ser enrolados. Una vez a bordo seguirán la misma disciplina organizativa y laboral que el resto de tripulantes.

Un Oficial de Puente o de Máquinas designado por el Capitán, según los casos supervisará y controlará las prácticas y trabajos de los alumnos.

Los alumnos con obligación de hacer guardias, deberán realizarlas en compañía del oficial de turno.

En las unidades se proveerá a los alumnos de ropa de trabajo y medios básicos de protección personal. Se les informará sobre el cumplimiento obligatorio de las normas de seguridad vigentes en el buque.

La empresa, a solicitud de los interesados, emitirá el correspondiente certificado al finalizar el período de prácticas y de embarco.

CAPÍTULO XI

Igualdad y conciliación

Artículo 44. Principio de respeto y ausencia de discriminación

Los tripulantes de todas las unidades de la flota, gozan del derecho a no ser discriminados ni directa ni indirectamente en su empleo, por razones de sexo, estado civil, edad, lengua, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato. Se les garantizará el respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad personal y profesional, para lo que, tanto la empresa como la representación legal de los trabajadores a través de su Comité, promoverán cuantas medidas consideren necesarias para la protección en el seno de la flota al acoso por las razones anteriormente dichas, en especial frente al acoso sexual, y discriminación por razón de sexo y laboral.

Con esta finalidad y durante la vigencia del presente XIV Convenio Colectivo de Flota de la E.P.E sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, se aplicarán por parte de la empresa y el Comité de Empresa las medidas de garantía y protección recogidas en el protocolo del Anexo I, frente a cualquier indicio o acción de acoso, y se promoverá y aplicará un plan de igualdad que haga viable este objetivo y fin en sí mismo.

Para ello, se constituirá en el primer mes de vigencia del Convenio, una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que inicie el estudio, desarrollo, negociación, elaboración e implantación de un Plan de Igualdad

de acuerdo al contenido y finalidad de la disposición adicional primera de este Convenio.

Artículo 45. Conciliación de la vida familiar y laboral

A) Adaptación y distribución de la jornada: Los tripulantes tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los siguientes términos y supuestos:

a) Acumulación de horas por lactancia de un hijo menor de doce meses. Dadas las específicas características del trabajo que se desarrolla y de cara a la más correcta organización del trabajo a bordo de las unidades, los tripulantes con un hijo menor de doce meses, podrán acumular a sus permisos por nacimiento un permiso de lactancia en los casos de que por razones naturales, no se produzca la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los tripulantes, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple

b) Riesgo durante el embarazo y la lactancia. –En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en la protección a la maternidad contem-

plada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y dadas las dificultades técnicas y objetivas para cambiar a la tripulante tanto de puesto y función como de grupo profesional, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la tripulante para reincorporarse a su puesto anterior en su unidad de la flota.

En estos supuestos será necesario, en todo caso, aportar a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa certificado del Servicio Médico del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua con la que se tenga en cada momento concertada esta contingencia, y además, informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la tripulante.

Estas situaciones y la manera de proceder en cada una de ellas se desarrolla en el anexo II.

e) Permiso por nacimiento para la madre biológica: Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

d) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente

después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo

exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

e) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: podrá llegar hasta las dieciséis semanas, en los términos recogidos en el Real Decreto-Ley 6/2019, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la

que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece

semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

El tripulante deberá comunicar a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa, con un mes de antelación, el momento concreto de elección para el ejercicio y disfrute de este derecho.

Dadas las características del servicio que presta la empresa y por circunstancias objetivas de organización de las distintas unidades de la flota, este permiso tan sólo podrá disfrutarse en régimen de jornada y días completos.

f) Vacaciones. –Durante los períodos de baja por riesgo durante el embarazo, baja por descanso por nacimiento de hijo, riesgo durante la lactancia y, en su caso, la acumulación por lactancia, los tripulantes devengarán las vacaciones anuales reglamentarias, que podrán disfrutar total o parcialmente en caso de no haberlo hecho con anterioridad a estos períodos, bien tras la finalización de la baja por nacimiento de hijo, bien, tras el período de riesgo durante el embarazo, o bien, tras el período de riesgo durante la lactancia o, en su caso, tras el disfrute del permiso por acumulación de lactancia y, ello, aunque hubiese terminado el año natural para el disfrute de estas vacaciones reglamentarias.

B) Reducciones de jornada. –Dadas las características específicas de la organización de la jornada de trabajo en las diferentes unidades de la flota y, con el fin de hacer real y efectiva la conciliación a través de la solicitud y disfrute de las reducciones de jornada contempladas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, las reducciones de jornada (tanto para el cuidado directo de menores de doce años o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñen una actividad retribuida, como para el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos), de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada, se realizarán en períodos acumulados y continuados de 7 ó 14 días en las Salvamares o, de 30 días en los Buques, hasta alcanzar en ambos casos el porcentaje aplicado en el cómputo anual.

Para ello, los tripulantes que soliciten cualquiera de los dos supuestos de reducción de jornada, deberán expresar en su solicitud la concreción y determinación de la reducción de la jornada, teniendo en cuenta la unidad de la flota a la que pertenezcan.

La Dirección de Recursos Humanos, analizada la solicitud, concederá la reducción de jornada expresando en su resolución los períodos al año de embarco y desembarque del tripulante en su unidad para el real y efectivo disfrute de la reducción de su jornada por los motivos anteriormente citados.

La reducción de jornada en estos supuestos llevará aparejada la disminución proporcional del salario en el mismo porcentaje en que se

utilice y concrete la reducción por el tripulante.

En estos supuestos de reducción de jornada, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones, será el que hubiera correspondido al tripulante sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido en su totalidad el plazo máximo contemplado en este Convenio para el uso y disfrute de dicha reducción.

Los permisos recogidos en este Artículo se disfrutaran según lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 46. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

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

- a) Permiso por nacimiento de la madre biológica.
- b) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento.
- c) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.
- d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 47. Permisos

Permisos retribuidos por motivos de índole familiar. –Los siguientes permisos se retribuirán, con el salario ordinario de tablas del Grupo profesional del tripulante más trienios, y su duración será la que a continuación se especifica:

- Matrimonio del tripulante/unión pareja de hecho: 15 días.
- Nacimiento de hijos/adopción: 7 días.
- Matrimonio de hijos: 2 días.
- Enfermedad grave con o sin hospitalización de cónyuge, hijos, padres o hermanos: 7 días.
- Fallecimiento de cónyuge o hijos: 7 días.
- Fallecimiento de padres y hermanos por consanguinidad: 7 días.
- Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.

En los cuatro casos anteriores, si en el motivo del permiso concurriera la necesidad de desplazarse (desembarcar y embarcar o desplazarse desde su unidad a o fuera de su domicilio habitual) del tripulante, la duración del mismo podrá alargarse hasta dos días más de lo estipulado en este artículo.

- Traslado/mudanza de domicilio habitual: 2 días.

Los permisos contemplados en este artículo, se entenderán extensivos a las situaciones de convivencia habitual legalmente reconocidas como pareja de hecho.

Los permisos se solicitarán al Capitán o Patrón de la unidad, que los concederá en el momento de ser solicitados y se iniciarán, salvo los de matrimonio del tripulante y nacimiento de hijos, al producirse el hecho causante de los mismos.

El permiso por matrimonio del tripulante, podrá acumularse al período de vacaciones/descanso anterior o posterior a la fecha del hecho causante y se disfrutarán por completo.

El permiso por nacimiento de hijos, podrá acumularse al período de vacaciones/descanso posterior a la fecha del hecho causante y se disfrutarán por completo.

Los permisos por fallecimiento o enfermedad grave, podrán acumularse al período de vacaciones/descanso posterior a la fecha del hecho causante y se disfrutarán por completo.

El resto de permisos solamente serán efectivos por completo si el tripulante estuviera embarcado en el momento de producirse la causa de los mismos y serán efectivos parcialmente, por los días que resten por disfrutar, cuando los días de permiso coincidan con el final de un período de vacaciones/descanso o de embarque.

Si el tripulante solicitante estuviera embarcado al presentarse la necesidad del permiso se le desembarcará de inmediato y se le facilitará el medio más rápido para el desplazamiento desde la unidad hasta su domicilio habitual corriendo a cargo de la empresa los gastos de dicho desplazamiento.

Artículo 48. Licencias

Licencias retribuidas para estudios de perfeccionamiento profesional. – La empresa podrá conceder licencias retribuidas, en el mismo importe económico que el indicado en el apartado anterior, cuando estando embarcado el tripulante, tenga necesidad de disponer, total o parcialmente, de tiempo para cursar estudios o presentarse a exámenes, previa solicitud a la empresa en la que se indicará los motivos, la clase de estudios y el programa de éstos, en los siguientes casos:

- a) Cuando con los estudios propuestos se persiga la obtención de un título profesional relacionado con las profesiones del mar y cuya realización suponga una mayor capacitación o perfeccionamiento profesional.
- b) Realización de cursos de nivel medio o superior en materia de prevención de riesgos laborales.

Licencias no retribuidas para asuntos propios. – Los tripulantes con dos años de antigüedad podrán solicitar licencias con reserva de puesto por necesidad de atender asuntos propios, por un período máximo de un año, que podrán concederse por la empresa en atención a los motivos que se expongan por el solicitante y a las necesidades del servicio.

Este tipo de licencias no devengará retribución salarial alguna para el tripulante durante el tiempo que duren las mismas.

Esta licencia podrá disfrutarse en varios períodos fraccionados de al menos tres meses hasta el agotamiento de la misma. Tras el disfrute de la totalidad de esta licencia no podrá volver a ser solicitada hasta transcurridos cuatro años.

Artículo 49. Excedencias

1) Excedencia forzosa. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

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

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

antigüedad.

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

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

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

2) Excedencia voluntaria por interés particular:

- a)** Los tripulantes fijos en la plantilla con más de un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar de la misma la concesión de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. La excedencia voluntaria no genera derecho a

la reserva de puesto ni computa a efectos de antigüedad.

b) El peticionario deberá solicitar el reingreso en la empresa con al menos un mes de anticipación a la finalización del plazo para el que se concedió la licencia. En caso contrario el peticionario causará baja en la empresa.

c) Solicitada la reincorporación, ésta tendrá lugar tan pronto exista vacante de su Grupo profesional en cualquiera de las unidades de la flota. Producida y ofrecida por escrito la vacante al tripulante, este deberá incorporarse a la unidad en un plazo máximo de un mes, en caso contrario, decaerá su derecho a la reincorporación, produciéndose la extinción definitiva de su contrato.

d) Caso de que no hubiera vacante de su Grupo profesional y en cambio si la hubiese de un Grupo profesional inferior dentro de su especialidad y el excedente optara voluntariamente por ocupar está vacante, percibirá el salario correspondiente a ésta hasta que se produzca su incorporación a un puesto del mismo Grupo Profesional que ocupaba en el momento de iniciarse la excedencia.

e) El excedente, una vez incorporado a la empresa, no podrá solicitar nueva excedencia voluntaria hasta transcurridos al menos cuatro años de servicio activo en la empresa.

3) Excedencias con reserva del puesto de trabajo.

a) Excedencia voluntaria por cuidado de hijos. –Los tripulantes podrán solicitar una excedencia de duración no superior a tres años

para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) Excedencia voluntaria por cuidado de un familiar .–Igualmente podrán solicitar excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Ambas excedencias aquí contempladas podrán disfrutarse por los tripulantes en forma y por períodos fraccionados, será computable a efectos de antigüedad, dará derecho a asistir a cursos de formación profesional para lo que será convocado por la empresa y, especialmente, con ocasión de su reincorporación a la flota y, por último, generará el derecho durante la completa duración de la misma a la reserva del mismo puesto de trabajo que el tripulante viniera ocupando con anterioridad a su disfrute en su unidad de la flota.

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

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

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

e) Por razón de violencia de género: Los trabajadores víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y antigüedad.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un

máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo. Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre el trabajador se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

f) Ampliación del periodo de excedencia con reserva del puesto de trabajo: Podrán ampliar a dos años el periodo de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, al que tienen derecho los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Se amplía en un año el periodo de excedencia con reserva del puesto que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo.

En ambos casos el periodo máximo de la excedencia será de tres años, siendo la reserva, durante el último año, a un puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y prevención de riesgos laborales

Artículo 50. Seguridad y Salud Laboral (ISM-LPRL)

Las medidas de seguridad y protección de la salud de los trabajadores dispuestas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y las normas internacionales del Código ISM reguladoras de la seguridad operacional de los buques y de la prevención de la contaminación del mar, constituyen el conjunto integrado de normas, instrucciones y procedimientos del Sistema de Gestión de la Seguridad en la E.P.E Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, que tiene como objetivo primordial proteger a los tripulantes de los riesgos del trabajo a bordo de las unidades de la flota, tanto en puerto como en la mar.

La empresa dará a conocer a todos los tripulantes las normas del Sistema de Gestión de la Seguridad y pondrá a disposición de éstos la información, formación y los medios materiales necesarios para su protección individual y colectiva. Los tripulantes colaborarán en la aplicación de dicho sistema cumpliendo con las normas e instrucciones que reciban.

En lo no incluido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y que tenga relación con la prevención de riesgos laborales se estará a lo regulado por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones complementarias.

Artículo 51. Ropa de trabajo

La empresa proporcionará dentro del primer trimestre de cada año, ropa de trabajo y equipos de protección individual en cantidad y calidad adecuada para satisfacer las necesidades de protección de los tripulantes ante los riesgos del trabajo en los correspondientes puestos de trabajo en cubierta, máquinas y fonda. Cada tripulante dispondrá, al objeto del control de la ropa de trabajo, de una ficha donde se irán anotando la ropa de trabajo que se vaya suministrando al tripulante.

La ropa de trabajo y los equipos de protección individual deberán cumplir las normas de seguridad y homologación dispuestas por la Ley.

CAPÍTULO XIV **Atenciones y prestaciones sociales**

Artículo 52. Seguro de accidentes

Con independencia de la cobertura de la Seguridad Social en materia de accidentes, la empresa mantendrá suscrita con una compañía de seguros, a su cargo y a favor de los tripulantes de la flota, una póliza de seguros que, en caso de accidente de trabajo o accidente no laboral, cubra las contingencias y capitales siguientes:

- Fallecimiento: 75.000 euros.
- Incapacidad permanente parcial: hasta el 100 por 100 del capital asegurado, según baremo.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 90.000 euros.
- Incapacidad permanente absoluta: 112.000 euros.

Para la percepción de estos capitales será necesario que las contingencias aquí enunciadas, resultantes de accidente de trabajo o accidente no laboral, queden reconocidas como tales por resolución administrativa firme o sentencia también firme dictada al efecto.

La póliza de seguros, suscrita por la empresa deberá incluir una cláusula de pago inmediato, de los capitales asegurados, una vez conocida la correspondiente resolución.

Artículo 53. Fallecimiento de tripulante

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, en caso de fallecimiento del tripulante por causas de enfermedad común, los herederos o persona designada por el causante, percibirán una indemnización de 9.000 euros. A tales efectos la empresa mantendrá suscrita la correspondiente póliza con una compañía de seguros.

Artículo 54. Familiares a bordo

Se permitirá la presencia de familiares a bordo en los Buques de Salvamento, siempre y cuando el buque se encuentre en puerto y en el caso de que el tripulante disponga de camarote individual. El tiempo máximo de permanencia a bordo de los familiares será de 30 días anuales. Correrá de cuenta del tripulante el seguro de accidentes que deberá suscribirse como cobertura de riesgos para el familiar.

El Capitán recibirá las solicitudes de embarque de familiares de tripulantes y las admitirá sin que en ningún caso pueda sobrepasarse el marco de las normas establecidas para el buque por SASEMAR. El Capitán

del buque, según las circunstancias, establecerá el turno de embarque de familiares en el que siempre se dará preferencia al tripulante que dentro del año no haya sido acompañado.

El familiar acompañante tomará a su cargo el cuidado completo de los alojamientos del tripulante y no solicitará servicios extras del departamento de fonda, quedando obligado a cumplir todas las normas de seguridad que rijan en el buque y a no alterar en ningún momento la convivencia a bordo ni la marcha normal de los trabajos.

El familiar acompañante queda obligado a disponer de alojamiento en tierra para el supuesto de que el buque tenga la necesidad de salir a la mar, para cumplir cualquiera de los trabajos a que está destinado.

Artículo 55. Pérdida de equipaje

En caso de pérdida del equipaje de un tripulante perteneciente a la dotación de una unidad por naufragio, incendio o cualquier otra causa no imputable al tripulante perjudicado, la empresa deberá compensar a éste con alguna de las siguientes cantidades:

- a) Pérdida total de equipaje: 1.400 euros.
- b) Pérdida parcial de equipaje: una cantidad a tanto alzado fijada por el Capitán o Patrón previa audiencia del interesado y de su representante sindical que, en ningún caso, podrá rebasar los 1.400 euros.

Artículo 56. Entretenimiento a bordo

Las unidades de la flota dispondrán de una asignación anual, destinada a la obtención de medios para entretenimiento de la tripulación. Dicha asignación se depositará al principio del año en la Caja de la unidad, a disposición de una Comisión, compuesta por el Capitán o Patrón y un Delegado de los tripulantes.

Los importes de esta asignación serán de: 505,00 euros para cada uno de los buques, 353,50 euros para cada una de las Guardamares y 202,00 euros para cada una de las lanchas.

La Empresa mantendrá en los Buques y Guardamares de salvamento los aparatos y reproductores de imagen y sonido en perfecto estado de funcionamiento.»

CAPÍTULO XV **REGIMEN SANCIONADOR**

Artículo 57. Régimen disciplinario

El ejercicio de la potestad sancionadora del personal comprendido en este Convenio corresponde a la Dirección de SASEMAR.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales en atención a las obligaciones asumidas a través de la celebración del contrato de trabajo, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en

el presente capítulo.

Tales incumplimientos laborales se clasificaran en faltas leves, graves y muy graves.

Para la imposición de faltas leves no será precisa la previa instrucción de Expediente Disciplinario, notificándosele por escrito al trabajador. En los casos en que se presume que la falta cometida es de carácter grave o muy grave será obligatoria la instrucción de Expediente Disciplinario y el mismo será siempre por escrito.

El inicio del Expediente Disciplinario interrumpirá el plazo de prescripción de la falta.

57.1. Las sanciones por faltas leves serán impuestas, si procede, una vez que la Dirección de la Sociedad tiene conocimiento de la infracción cometida. En el escrito de notificación se harán constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, el trabajador responsable, la calificación de la infracción, el precepto infringido, la sanción que corresponda y la fecha de efectos de la misma.

57.2. El ejercicio de la potestad sancionadora, con ocasión de la comisión de una falta grave o muy grave, establecido para el personal de flota de la E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima se adaptara a un procedimiento reglamentariamente establecido y garante, que regule los derechos y obligaciones del presunto responsable. En ningún caso, se podrá imponer una sanción grave o muy grave sin que haya tramitado el preceptivo procedimiento.

57.3. Las sanciones consistentes en el despido o en la suspensión de empleo y sueldo, salvo que la continuidad en la actividad profesional afecte objetivamente a la convivencia a bordo, serán efectivas solo desde el momento en que el trabajador sea desembarcado y enviado a su domicilio. En todo caso, los gastos necesarios para la llegada hasta su domicilio correrán a cuenta de la empresa, que deberán adelantarlos. En los casos en que el buque no tenga previsto tocar puerto al menos en el plazo de un mes, la sanción solo será efectiva desde el día siguiente al de la fecha de su desembarco, incumbiendo igualmente a la empresa la obligación de adelantar los gastos necesarios para la llegada del trabajador a su domicilio.

57.4. Los plazos de prescripción establecidos legalmente, a los efectos de prestación por los trabajadores de las correspondientes reclamaciones frente a las sanciones impuestas, comenzaran a computarse a partir de que los mismos se encuentren desembarcados.

57.5. 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 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 58. Procedimiento sancionador

El Expediente Disciplinario se desarrollara mediante un procedimiento para sancionar las faltas graves y muy graves y constara de tres fases: INCOACIÓN DEL PROCEDIMIENTO,

INSTRUCCIÓN Y RESOLUCIÓN.

A) INCOACIÓN DEL PROCEDIMIENTO:

Incoación:

1. Una vez que la Dirección de la Sociedad tiene conocimiento de la presunta comisión por parte de un trabajador de faltas graves o muy graves, podrá iniciar un Expediente Disciplinario con la finalidad de comprobar la realidad de los comportamientos imputados al trabajador.
2. El inicio de este Expediente suspende los plazos de prescripción legalmente establecidos de la posible sanción a la que pueda dar lugar este procedimiento.
3. Se nombrara un Instructor y un Secretario de los expedientes ajenos a los hechos que puedan ser objeto de sanción.

Pliego de cargos:

El trabajador sujeto del Expediente será notificado de la apertura del mismo, de los hechos que se le imputan, de la falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso. Asimismo en la misma comunicación se le informara de quien será el Instructor y Secretario del Expediente. El expedientado tendrá un plazo de 10 días hábiles desde la recepción de la comunicación del inicio del Expediente Disciplinario para efectuar alegaciones o proponer los medios de prueba que considere

oportunos.

Se comunicara el inicio de este procedimiento al delegado del buque donde preste servicios el trabajador, y si este no existiese la comunicación se realizara directamente al Presidente del Comité de Empresa. Esta comunicación será omitida en el caso de que el trabajador así lo manifieste de forma expresa y por escrito en el plazo de 5 días hábiles desde la recepción del inicio del Expediente Disciplinario.

B) INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE:

Práctica de la prueba: El instructor y Secretario del Expediente darán audiencia al trabajador objeto del Expediente disciplinario y practican todas las pruebas que consideren oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

El Instructor y Secretario del Expediente podrán acordar la práctica de cuantas pruebas consideren para el esclarecimiento de los hechos así como la práctica o denegación de las propuestas por el expedientado. El instructor comunicara por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada.

C) RESOLUCIÓN

La Dirección de SASEMAR o persona autorizada para el caso, dictara la Resolución que proceda a la mayor brevedad.

La Resolución deberá contener los siguientes elementos: hechos pro-

bados, falta cometida, preceptos legales que la tipifican, el trabajador responsable, la sanción impuesta y la fecha de efectos.

La Resolución se notificara al interesado y a la representación legal de los trabajadores que hubiera comparecido en el procedimiento.

El Expediente Disciplinario podrá concluir con sanción o sin sanción, por sobreseimiento o caducidad por transcurso del plazo de 90 días naturales desde que la Dirección de la Sociedad tuvo conocimiento de la comisión de la falta, siempre que un posible retraso del procedimiento sancionador no fuese imputable al inculpado por actos dolosos, en cuyo caso se interrumpirá este plazo por el tiempo de retraso en el Expediente.

Asimismo, quedara interrumpido cuando exista un procedimiento judicial por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el Expediente Disciplinario.

Artículo 59. 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 60. 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 previstas en este Convenio para el resto de trabajadores, sin perjuicio de las garantías previstas en el Artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 61. Faltas Leves

Tendrán consideración de faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad no justificadas, siempre que de ello no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio y relacionado con las funciones del tripulante, en cuyo caso se considerará falta grave.
2. Abandonar el trabajo sin que medie autorización o motivo justificado, siempre que de ello no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio y relacionado con las funciones del tripulante, en cuyo caso se considerará falta grave.
3. Las discusiones a bordo con los compañeros de trabajo que alteren la normal convivencia en el buque.
4. Todas aquellas que vulneren levemente las normales reglas de convivencia y trabajo.
5. La falta de aseo y decoro durante la permanencia en los locales de servicios comunes.
6. La trasgresión leve de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
7. Descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo.
- 8.

Artículo 62. Faltas Graves

Tendrán consideración de faltas graves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad no justificadas reiteradas en el período de tres meses, así como aquellas que conlleven perjuicio objetivamente apreciable para el servicio.
2. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.
3. La desobediencia a las órdenes recibidas de los superiores en materia relacionada con el servicio.
4. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves en el período de 60 días.
5. No embarcar el tripulante en la fecha que le haya sido señalada por la empresa, si no media justificación suficiente.
6. Origar frecuentes riñas y pendencias a bordo con los compañeros de trabajo.
7. La trasgresión grave de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
8. La simulación o colaboración en la comisión de faltas graves de otros trabajadores.
9. El quebramiento del secreto profesional o manipulación de datos.

Artículo 63. Faltas Muy Graves

Tendrán consideración de faltas muy graves las siguientes:

1. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos

intencionadamente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres y documentos.

2. La embriaguez habitual o toxicomanía en acto de servicio, si repercuten negativamente en el trabajo o alteran la normal convivencia a bordo.
3. Retener o violar el secreto de la correspondencia oficial, particular o documentos reservados de la empresa.
4. La simulación de accidente o enfermedad.
5. Solicitar permisos, licencias o excedencias alegando causas no existentes o excederse del tiempo concedido para los mismos sin causa justificada.
6. La ausencia de a bordo no estando franco de servicio, sin permiso del superior jerárquico respectivo.
7. No cumplir la orden de embarque sin causa grave que lo justifique, en más de una ocasión durante un período de 6 meses.
8. Quedarse en puerto el trabajador o la unidad por no atender a los medios de comunicación personales facilitados para su localización o aquellos que pone a su disposición la empresa en su tiempo de disponibilidad por una actuación negligente imputable al trabajador.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
10. La reiteración de faltas graves, siempre que se cometan dentro del período de embarque.
11. Los malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los superiores, así como a los compañeros y subordinados.

12. La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o incumplimiento del servicio.
13. El abuso de autoridad por parte de los superiores respecto a los tripulantes que les estén subordinados.
14. El abandono del servicio de guardia, sin causa que lo justifique.
15. El contrabando o tenencia de mercancías, divisas o productos prohibidos por la Ley.
16. La inobservancia muy grave de la normativa sobre seguridad y salud en el buque que afecte directamente a la integridad física de las personas, seguridad y deterioro de las instalaciones o dependencias del mismo.
17. El incumplimiento de las funciones específicas de los puestos de trabajo cuando con ello se ocasione un perjuicio grave.
18. La imprudencia o negligencia en actos de servicio, si implique riesgo de accidente para él o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones del buque, así como la negligencia grave que ocasione mal estado de los elementos de seguridad.
19. Las actuaciones contrarias al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores, que supongan discriminación o acoso por la condición, convicción, o circunstancia personal o social, así como el acoso laboral, los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
20. La existencia de represalias, coacciones, amenazas o actos de discriminación contra la persona denunciante de acoso o contra cualquier persona involucrada en el proceso de inves-

tigación, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades.

21. La constatación de la falsedad de una denuncia por acoso, por haberse efectuado de mala fe, o debido a la aportación de datos o testimonios falsos.
22. 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.
23. La simulación o colaboración en la comisión de faltas muy graves de otros trabajadores.
24. Aceptar cualquier remuneración comisión o contraprestación de organismos empresas o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.
25. La obstaculización del ejercicio de las libertades y los derechos sindicales

Artículo 64. Sanciones

64.1. Las sanciones máximas que podrán imponerse serán:

1. Por la comisión de faltas leves podrán imponerse alguna de las siguientes sanciones:
 - a) Amonestación verbal
 - b) Amonestación por escrito
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días
2. Por la comisión de faltas graves podrán imponerse alguna de las

siguientes sanciones:

- a) Inhabilitación por un período no superior a 1 año para ascensos profesional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta 45 días

3. Por la comisión de faltas muy graves podrán imponerse alguna de las siguientes sanciones:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 meses
- b) Inhabilitación de hasta 2 años para el ascenso profesional
- c) Despido

64.2. Internamente dentro de cada relación de sanciones correspondiente a cada uno de los niveles de faltas, no se seguirá orden de prelación alguno, pudiéndose imponer indistintamente cualquier sanción de las que según la calificación de la falta se señalan.

Artículo 65. Prescripción de las faltas

Las infracciones prescribirán según lo dispuesto en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores “...2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haber cometido.”

CAPÍTULO XVI

Representación de los trabajadores

Artículo 66. Comité de Empresa: funciones y garantías

A salvo de lo que el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece sobre la representación de los trabajadores en la empresa, los tripulantes que resulten elegidos como representantes del personal de flota y miembros del Comité de Empresa, que será unitario para toda la flota, ejercerán sus funciones representativas con toda libertad y gozarán de las garantías reconocidas en este Artículo durante el tiempo para el que fueron elegidos.

1) Funciones. –Son funciones de la representación de los trabajadores, las siguientes:

- a)** Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales, legales y convencionales, especialmente en todo lo relativo a jornada, vacaciones y descansos.
- b)** Integramente en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- c)** Convocar asambleas en los centros de trabajo por iniciativa propia o cuando lo solicite la tripulación.
- d)** Ser informado por la empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- e)** Reunirse con los tripulantes para deliberar sobre cuestiones de índole laboral.

2) Garantías. –En el ejercicio de su mandato tales representantes ostentarán las siguientes garantías:

- a) Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación.
- b) Recabar protección jurisdiccional o administrativa frente a cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.
- c) No ser transbordado contra su voluntad, en tanto dure el ejercicio de su mandato representativo.
- d) Interrumpir su actividad laboral en la unidad cuando las exigencias de su representación impongan una intervención directa e inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los tripulantes previo aviso al Capitán o Patrón.
- e) La empresa procurará distribuir a los miembros del Comité de empresa, a propuesta de éste, entre las distintas unidades de la flota.
- f) Para el ejercicio de su actividad representativa, los miembros del Comité de Empresa dispondrán de una reserva de crédito de horas de hasta 40 horas mensuales retribuidas.

Si la utilización del crédito de horas se hiciera durante los períodos libres de embarque, las horas utilizadas se compensarán en tiempo, a razón de 1:1. Así 40 horas utilizadas en períodos de vacaciones y descansos dará derecho a 5 días naturales de compensación.

Si el crédito de horas se precisase para la realización de gestiones propias de la actividad representativa durante un período de embarque, el

Capitán o Patrón de la unidad advertido con tiempo suficiente, desembarcará al tripulante miembro del Comité de Empresa tan pronto éste pueda ser sustituido.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el crédito de horas reconocido en este Convenio podrá acumularse en uno o más miembros del Comité de Empresa quedando, el beneficiario de la acumulación, relevado de su puesto de trabajo sin pérdida de remuneración ni de otros derechos laborales a excepción del de vacaciones que en este caso pasarán a ser las reglamentarias de 30 días al año. El módulo mensual de horas acumuladas para relevar de su puesto a un miembro del Comité será de 160 horas.

No computarán en el crédito de horas las utilizadas en viajes, reuniones o despacho de asuntos laborales si media una convocatoria realizada de común acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa o si la convocatoria se realiza unilateralmente por la empresa.

La empresa correrá con los gastos de viaje originados por cualquiera de los miembros del Comité de Empresa en sus visitas a las diferentes unidades de la flota, cuando éstas estén debidamente autorizadas por la Dirección de RRHH.

3) Información y comunicaciones. –Las comunicaciones que lleguen a las unidades, ya sea del Comité de Empresa o de los sindicatos con representación en el mismo serán expuestas en el tablón de anuncios existente en cada unidad.

El Comité de Empresa y delegados de las secciones sindicales podrán acceder para el ejercicio de sus funciones a:

- a) los medios de comunicación (teléfono, fax, ordenador) existentes en las unidades.
- b) las Instrucciones Generales del departamento de RRHH para la flota, que figuran en la aplicación de Lotus Notes.

Artículo 67. Secciones sindicales.

A los efectos generales del reconocimiento de las secciones sindicales, de sus derechos y de su funcionamiento en el seno de la empresa se estará a lo dispuesto por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Los sindicatos con representación en el Comité de Empresa podrán crear secciones sindicales en el ámbito de la flota. La empresa reconocerá estas secciones sindicales, así como su derecho a estar representados a todos los efectos con dos delegados sindicales elegido entre sus afiliados en la empresa.

A estos delegados sindicales a efectos de su liberación, se les reconocerá la posibilidad de proceder a la acumulación de las horas previstas en el artículo 66 del Convenio Colectivo de Flota para los miembros del Comité de Empresa, en el delegado sindical nombrado de acuerdo con lo previsto en este artículo.

La empresa, correrá con los gastos de viaje originados por cualquier delegado sindical en sus visitas a las diferentes unidades de la flo-

ta, cuando éstas estén debidamente autorizadas por la Dirección de RRHH.

Disposición adicional primera: Las partes firmantes se comprometen a negociar, elaborar e implantar durante la vigencia del presente Convenio un plan de igualdad, siendo éste sustentado en un diagnóstico preciso de la plantilla.

Disposición adicional segunda: En relación al lenguaje utilizado en la redacción del convenio colectivo, la utilización de los términos “trabajador/es” u otras similares (como masculino genérico) hacen referencia e incluyen también a “trabajadora/as”.

Disposición transitoria primera.

Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 del EBEP, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inme-

días posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.»

Disposición final.

En lo no establecido en el presente Convenio se estará a lo que disponga la legislación laboral vigente y la Resolución de 29 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del laudo arbitral para el sector de Marina Mercante, por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, estructura salarial, formación profesional y económica y régimen disciplinario, en sustitución de la Ordenanza Laboral de 20 de mayo de 1969, para dicho sector.

ANEXO I

Protocolo de protección a la dignidad e integridad de los trabajadores y prevención de la violencia laboral

Índice:

1. Declaración de principios.
2. Objeto.
3. Definiciones.
4. Ámbito aplicación.
5. Marco de referencia.
6. Responsabilidades.

7. Decálogo de prevención de la violencia en el trabajo.
8. Procedimiento de actuación frente a conflictos laborales.
9. Valoración inicial previa de posibles situaciones de acoso.
10. Procedimiento de actuación frente al acoso.
11. Disposición final.

1) Declaración de principios.

Todos los hombres y mujeres de la Sociedad tienen derecho a que se respete su dignidad, la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales con respeto, y de colaborar para que todas las personas sean respetadas.

De acuerdo con dichos principios, Salvamento Marítimo declara que el acoso psicológico en el trabajo, discriminatorio, sexual, o por razón de sexo, así como cualquier otra clase de acoso o discriminación en el trabajo, no serán permitidos ni tolerados bajo ninguna circunstancia, no serán ignorados y serán investigados y sancionados con contundencia. Todos los trabajadores/as tienen derecho a emplear y utilizar el presente Protocolo de protección a la dignidad e integridad de los trabajadores con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en el proceso.

2) Objeto.

El Código de Ética y Conducta de Salvamento Marítimo contiene el crisol de la filosofía, ética y valores que se esperan de todo el personal

de la Sociedad.

En ese marco de principios y valores éticos, con el fin de consolidar una postura de tolerancia cero ante la violencia en el trabajo en cualquiera de sus manifestaciones, Salvamento Marítimo manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores.

3) Definiciones.

1) Conflicto: Interacción de personas interdependientes que perciben oposición de intereses, objetivos y/o valores y que ven la otra parte como un obstáculo a sus metas cuando al menos una de las partes experimenta que la situación creada merma su derecho a la dignidad en el trabajo y tiene dificultad para defenderse de esta situación. No se considera conflicto aquellas situaciones aisladas, meramente ocasionales, o derivadas de desencuentros razonables en una relación laboral.

2) Violencia en el trabajo: Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. Comprende todas las formas de acoso y maltrato en el trabajo (violencia psicológica), así como las situaciones de violencia física interna.

3) Violencia física interna: Aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a Salvamento Marítimo o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

4) Violencia psicológica: comportamientos que supongan una agresión de naturaleza psíquica entre personas pertenecientes a la Sociedad o entre empresas que prestan servicios en un centro de trabajo, entendiéndose como tales, las siguientes:

4.1 Acoso psicológico en el trabajo (mobbing): exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) en el marco de una relación laboral.

4.2 Acoso discriminatorio: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

4.3 Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u

ofensivo.

4.4 Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

4) Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente protocolo son de aplicación a los trabajadores en plantilla bajo cualquier modalidad de contratación, incluidos los alumnos, los cedidos a través de empresas de trabajo temporal, y a los trabajadores de las empresas que presten obras o servicios como contratadas, subcontratadas, y proveedores, con las que se compartan centros de trabajo, y a las que se les preste un servicio.

El ámbito de la violencia en el trabajo es cualquier lugar o momento en el que las personas que prestan sus servicios en la Sociedad se encuentren por motivos laborales, incluyendo aquellos fuera de los lugares de trabajo habituales, como por ejemplo, con ocasión de viajes o eventos por motivos profesionales.

5) Marco de referencia. El presente protocolo persigue la tutela y salvaguardia de los derechos fundamentales de todos los trabajadores de la Sociedad, al amparo de los preceptos legislativos vigentes, principal-

mente y de forma no exhaustiva, los contemplados en la Constitución Española, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público, el Código Penal, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley para la para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

6) Responsabilidades. El personal que forma parte de la Sociedad, y especialmente aquel con autoridad sobre otras, tienen las siguientes responsabilidades:

- Evitar aquellas acciones, comportamientos o actitudes que son o pueden resultar molestas, ofensivas, humillantes, degradantes, hostiles o intimidatorias para otros.
- Actuar de forma adecuada y solidaria ante comportamientos o situaciones como los descritos anteriormente, no ignorándolas, ni tolerándolas, ni dejando que se repitan o se agraven, poniéndolas en conocimiento y solicitando ayuda a las personas adecuadas, y dando apoyo a aquellas personas que lo puedan estar sufriendo.
- Las personas con trabajadores a cargo tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentran bajo su responsabilidad.

7) Decálogo de prevención de la violencia en el trabajo. Directrices básicas a seguir por todos los trabajadores en el entorno laboral:

1. **Respeto:** todos los empleados de la Sociedad deben propiciar un ambiente de respeto y corrección. Los valores de igualdad de trato, respeto, y dignidad son asumidos por la Sociedad en su integridad.
2. **Rechazo de toda conducta discriminatoria, intimidatoria u ofensiva:** la Sociedad y todos sus empleados velarán por la integridad de las personas, rechazando cualquier clase de conducta discriminatoria, intimidatoria, ofensiva o no respetuosa con los derechos de los trabajadores, así como cualquier manifestación de acoso de cualquier clase.
3. **Comunicación:** la integración de todos los trabajadores es un valor fundamental de la Sociedad. No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores.
4. **Reputación:** se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier trabajador, tales como la ridiculización o burla, o de difusión de comentarios desfavorables con ánimo injurioso.
5. **Discreción en la represión:** las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de un trabajador o llamarle la atención por su inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.
6. **No arbitrariedad:** se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva.
7. **Uniformidad y equidad:** la aplicación de los mecanismos de

control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa.

8. **Prohibición de comportamientos de carácter sexual:** no se permiten las actitudes sexistas o libidinosas no deseadas por la persona destinataria, ya sea a través de actos, gestos o palabras.
9. **Diversidad y no discriminación:** se mantendrá una actitud de respeto hacia la diversidad y pluralidad que caracterizan a la sociedad actual, no teniendo cabida manifestaciones peyorativas hacia determinados colectivos o minorías por razón de su raza o etnia, religión o creencias, sexo u orientación sexual, enfermedad o discapacidad.
10. **Evitar hostigamiento:** se prohíben las actitudes de hostigamiento por razón de género a causa del ejercicio efectivo o solicitud de los derechos reconocidos para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares, así como cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, demandas o denuncias destinadas a impedir su discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

8) Procedimiento de actuación frente a conflictos laborales. Las pequeñas diferencias o disputas, de carácter puntual, son inherentes a las relaciones interpersonales que se dan en el ámbito laboral.

No obstante, cuando estas diferencias adquieren un carácter permanente pueden dar origen a una situación de conflicto entre compañeros de trabajo, superiores y subordinados, o con trabajadores de empresas

externas, tales como contratistas o proveedores.

Dado su potencial lesivo y el impacto que ocasionan en la organización y el clima laboral, los conflictos interpersonales en el trabajo deben ser resueltos en un primer momento con objeto de evitar su cronificación. Se tratará de solucionar la situación de forma directa entre las partes o a través de un intermediario. Cuando no resulte posible, se notificará al Servicio de Gestión de Personal con el fin de resolver el problema de una manera ágil y dialogada, proporcionar pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar su repetición en el futuro.

En todo momento podrá solicitarse asesoramiento de forma anónima y confidencial contactando con la Jefatura del Servicio de Gestión de Personal o con la Jefatura del Servicio de Operaciones Flota y Seguridad.

9) Valoración inicial previa de posibles situaciones de acoso. En ocasiones los conflictos interpersonales no resueltos pueden derivar en acoso. El diario de incidentes del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es una herramienta que permite recoger las situaciones que se viven en el entorno de trabajo y ayuda a clarificar si se trata de comportamientos de acoso. Asimismo, evita que con el paso del tiempo se alteren o modifiquen los recuerdos de los hechos, tanto de los comportamientos sufridos como de las circunstancias que los rodearon. Todo trabajador que considere que se han generado acciones o comportamientos de violencia psicológica hacia su persona, o que haya sido testigo de los mismos, y cada vez que encuentre que se ha generado

una nueva acción o repetido una anterior, debe registrarlos en el diario de incidentes, aportándolo en caso de formular denuncia conforme a lo establecido en los siguientes apartados.

10) Procedimiento de actuación frente al acoso. Todos los empleados tienen la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca. La persona afectada por acoso podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

Todo responsable está obligado a prestar atención y a notificar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso en el ámbito de su competencia.

Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados de la Sociedad y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, habiendo comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

10.1) Garantías. La persona denunciante recibirá el apoyo, asesoramiento, atención y protección necesarios, de forma proactiva, con diligencia y en su propio beneficio, con las siguientes garantías:

Respeto y protección a las personas: Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto

a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

Confidencialidad: Todo el proceso preservará la más estricta confidencialidad, que será puesta en conocimiento de las personas intervinientes de forma expresa. Las violaciones de la confidencialidad requerida podrán conllevar sanciones laborales o de otra índole.

Privacidad: La investigación interna se efectuará en un entorno seguro y privado, con el debido respeto tanto hacia la persona denunciante como a la denunciada.

Imparcialidad: El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Las personas intervinientes en la investigación y resolución del caso no podrán tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia, ni conexión alguna con ninguna de las partes. Tampoco debe existir relación de amistad ni de animadversión con las mismas.

No reiteración de la declaración de los hechos: Se articularán las medidas para que una primera y completa toma de declaración sea suficiente a lo largo de toda la actuación.

Protección ante posibles represalias: Durante el desarrollo del proceso y tras la resolución del mismo, se velará para que no se produzca represalia alguna por parte de la persona de-

nunciada. Para ello, además de las medidas cautelares a las que pudiera haber lugar, la persona denunciante podrá solicitar el traslado de puesto, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales. Tras el cierre del caso, se informará periódicamente de la ausencia de represalias hacia la persona denunciante.

Rapidez de la intervención: Para evitar la profunda perturbación tanto de la relación entre las partes como del clima laboral del lugar donde se desarrollan, se establecerán plazos temporales adecuados para la máxima agilidad en la resolución del caso, sin que supongan merma alguna en la garantía de rigor del procedimiento.

Presunción de inocencia: La persona denunciada tendrá la presunción de inocencia, siendo informada de la naturaleza de los hechos que se le imputan, teniendo la posibilidad de contestar e intervenir en todas las partes del proceso.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se restituirán en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

10.2) Notificación de situaciones de acoso. La persona presuntamente acosada, un representante de los trabajadores, o un tercero que tenga conocimiento fundado del hostigamiento por encontrarse en su entorno laboral, enviará un escrito de denuncia a través de correo ordinario o electrónico, al Servicio de prevención propio, aportando cuanta documentación estime oportuna, incluido el dia-

rio de incidentes, de haberse cumplimentado.

En el escrito se recogerán los hechos o comportamientos de forma pormenorizada que a juicio de quien lo interpone constituyen acoso. Este requisito tiene por objeto primordial intentar evitar la narración reiterada de los hechos por parte del perjudicado/a dada la incomodidad que normalmente de ello deriva.

10.3) Iniciación del procedimiento. Realizada la comunicación de los hechos y conductas objeto de estudio, el Servicio de prevención practicará cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias, garantizando una absoluta discreción en todo el proceso y la igualdad de trato entre las partes implicadas.

Cuando el denunciante no sea el propio interesado, se corroborará el caso con anterioridad al inicio de las restantes actuaciones.

Únicamente se aceptarán las denuncias en las que el denunciante aparezca claramente identificado. Si la denuncia no cumple con las condiciones exigidas, o resulta evidente que lo planteado no pertenece al ámbito descrito, no se admitirá a trámite, sin perjuicio de que se establezcan otras actuaciones para resolver la situación.

Si fuera el caso, para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, previa audiencia a las mismas y consulta a los representantes de los trabajadores, se podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

10.4) Indagación y valoración inicial. Admitida a trámite la denuncia, se recopilará la información precisa con la participación de todos los implicados, pudiendo ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado–, así como a testigos u otro personal de interés, si los hubiere.

En dichas entrevistas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección. En caso de tratarse de un conflicto, se tratará de resolver de forma inmediata.

Al finalizar esta indagación previa, se emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que será trasladado a los responsables oportunos y a los integrantes del CISS.

Si se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, o se deduce la existencia de acoso laboral, se constituirá una Comisión para situaciones de acoso, que valorará y establecerá las medidas convenientes.

10.5) Comisión para situaciones de acoso. La Comisión, adscrita al CISS, tiene un enfoque eminentemente ágil y eficaz, de carácter paritario, para lo cual estará constituida por la Jefa del Servicio de Gestión de Personal, la Jefa del Servicio de Asesoría Jurídica, dos Delegados de Prevención y un Técnico del Servicio de prevención con la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada.

En la designación de los miembros de la Comisión se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integran y las personas implicadas en el procedimiento.

La Comisión valorará:

- Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas y el informe de valoración inicial.
- La descripción de los principales hechos del caso así como la documentación aportada por las partes.
- Las diligencias practicadas previamente, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación, así como el régimen disciplinario de aplicación.

Conjuntamente se elaborará una propuesta de medidas a adoptar para la solución de la situación planteada, que será remitida al CISS para su aprobación.

10.6) Protección a las víctimas. En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de la Sociedad, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas, que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales, tendrá preferencia de trato la persona acosada.

Cuando una denuncia no sea aceptada porque no se considere que las pruebas sean concluyentes, se valorará la posibilidad de un traslado o una reorganización del trabajo de uno de los empleados afectados para evitar que sigan trabajando juntos contra la volun-

tad de ambas partes.

10.7) Protección de datos. La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

11) Disposición final. El tratamiento de las situaciones de acoso y la aplicación del procedimiento sancionador interno, será sin perjuicio de las responsabilidades laboral, social, civil o penal que se deriven. El presente Protocolo no impedirá ni anulará la utilización por parte del trabajador, de cuantas acciones por la vía administrativa y /o judicial considere necesarias y precisas para la defensa y tutela de sus derechos individuales. Si durante la tramitación del procedimiento, se tuviera conocimiento de alguna de estas acciones, la Comisión valorara la posibilidad de suspender dicho procedimiento para no interferir en las acciones legales pertinentes.

ANEXO II

Protocolo de actuación en situación de riesgo durante el embarazo y la lactancia

En cumplimiento con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido

de la Ley General de la Seguridad Social, y dado que las actividades a bordo de los Buques y Lanchas de Salvamento pueden suponer un riesgo para la salud de la mujer embarazada y durante la lactancia, y como consecuencia de la imposibilidad de cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, es necesario suspender la actividad laboral de la tripulante durante el embarazo, y posteriormente, por el mismo motivo de riesgo para su salud o la de su hijo, durante la lactancia natural de los menores de nueve meses.

A continuación se indican unas pautas de actuación que se deberán seguir junto con las indicadas por el Servicio de Prevención Propio en el manual del Sistema de Gestión Integral (SGI).

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO:

- La trabajadora comunicará al Capitán/Patrón su estado de gestación, para que por éste se proceda a poner en marcha el presente Protocolo de actuación de protección a la maternidad, llevando a cabo su desembarco inmediato.
- El Capitán / Patrón informará al Servicio de Gestión de Personal y al Servicio de Operaciones Flota y Seguridad del estado de gestación de la tripulante para que inicie los trámites con la mutua, según está indicado en el manual del S.G.I.
- La trabajadora embarazada acudirá a su médico de familia o ginecólogo solicitando informe médico que acredite su embarazo, semanas de embarazo y fecha probable de parto.
- La tramitación consta de dos fases: la documentación de la primera fase debe estar completa para que sea vista por el facultativo de

la mutua, y la segunda fase establece la fecha de suspensión del contrato y el pago de la prestación económica. El desarrollo del procedimiento de tramitación estará disponible en Información Corporativa y sujeto a cualquier cambio de la legislación vigente.

- El derecho al subsidio nace el mismo día en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo. El subsidio es equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de IT por contingencias profesionales.

- La prestación finaliza:
 - a) El día anterior a aquel en que se inicie el descanso por maternidad.
 - b) Si se produce la incorporación al puesto.
 - c) Cuando se extingue el contrato de trabajo.

RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL:

- Se iniciará el día en que termina el subsidio por maternidad biológica, siempre que la trabajadora se acoja a lactancia natural, existiendo en este caso un riesgo durante dicha situación.
- Al igual que ante el riesgo en el embarazo, la tramitación consta de dos fases: la documentación de la primera fase debe estar completa para que sea vista por el facultativo de la mutua y la segunda fase establece la fecha de suspensión del contrato y el pago de la prestación económica. **El desarrollo del procedimiento de**

tramitación estará disponible en Información Corporativa y sujeto a cualquier cambio de la legislación vigente.

- El derecho al subsidio nace el mismo día en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia. El subsidio es equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que será la establecida para la prestación de IT derivada de las contingencias profesionales.

- La prestación finaliza:
 - a) Si se produce la incorporación al puesto.
 - b) El día anterior a cumplir el hijo 9 meses.
 - c) Cuando se extingue el contrato de trabajo.

ANEXO III

Tabla de convenio 2019

(Enero a junio) 2,25 %

Buques de salvamento

	Salario Profesional Día	Salario Profesional Mes	Plus Actividad Día	Plus actividad Mes	Total día (Trabajo, vac.y paga extra)	Total mes	Total año
Capitán B/S.	91,17	2.734,98	66,86	2.005,87	158,03	4.740,85	33.185,96
Primer Oficial Puente B/S.	72,77	2.183,21	55,43	1.662,96	128,21	3.846,17	26.923,22
Segundo Of. Puente B/S.	65,50	1.965,11	49,89	1.496,76	115,40	3.461,87	24.233,08
Jefe Máquinas B/S.	85,65	2.569,42	63,43	1.903,03	149,08	4.472,45	31.307,12
Primer Oficial Maq. B/S.	72,77	2.183,21	55,43	1.662,96	128,21	3.846,17	26.923,22
Segundo Of. Máquinas B/S.	65,50	1.965,11	49,89	1.496,76	115,40	3.461,87	24.233,08
Electricista B/S.	53,87	1.616,15	28,37	851,06	82,24	2.467,21	17.270,47
Cocinero B/S.	53,87	1.616,15	28,37	851,06	82,24	2.467,21	17.270,47
Contramaestre B/S.	53,87	1.616,15	28,37	851,06	82,24	2.467,21	17.270,47
Engrasador B/S.	45,34	1.360,17	23,72	711,61	69,06	2.071,78	14.502,45
Marinero B/S.	45,34	1.360,17	23,72	711,61	69,06	2.071,78	14.502,45

(Julio-diciembre) 2,5 %

Buques de salvamento

	Salario Profesional — Dia	Salario Profesional — Mes	Plus Actividad — Dia	Plus actividad — Mes	Total día (Trabajo, vacy paga extra)	Total mes	Total año
Capitán B/S.	91,39	2.741,67	67,03	2.010,77	158,41	4.752,44	33.267,10
Primer Oficial Puente B/S.	72,95	2.188,55	55,57	1.667,03	128,52	3.855,58	26.989,05
Segundo Of. Puente B/S.	65,66	1.969,92	50,01	1.500,42	115,68	3.470,33	24.292,33
Jefe Máquinas B/S.	85,86	2.575,70	63,59	1.907,68	149,45	4.483,38	31.383,67
Primer Oficial Maq. B/S.	72,95	2.188,55	55,57	1.667,03	128,52	3.855,58	26.989,05
Segundo Of. Máquinas B/S.	65,66	1.969,92	50,01	1.500,42	115,68	3.470,33	24.292,33
Electricista B/S.	54,00	1.620,10	28,44	853,14	82,44	2.473,24	17.312,70
Cocinero B/S.	54,00	1.620,10	28,44	853,14	82,44	2.473,24	17.312,70
Contraaestre B/S.	54,00	1.620,10	28,44	853,14	82,44	2.473,24	17.312,70
Engrasador B/S.	45,45	1.363,50	23,78	713,35	69,23	2.076,84	14.537,91
Marinero B/S.	45,45	1.363,50	23,78	713,35	69,23	2.076,84	14.537,91

(Enero a junio) 2,25 %

Guardamares

	Salario Profesional - Día	Salario Profesional - Mes	Plus Actividad - Día	Plus actividad - Mes	Total día (Trabajo, vac.y paga extra)	Total mes	Total año
Capitán Guardamar.	67,22	2.016,47	42,56	1.276,90	109,78	3.293,37	23.053,59
Primer Oficial Puente Guardamar.	58,42	1.752,73	37,01	1.110,40	95,44	2.863,13	20.041,93
Segundo Oficial Puente Guardamar.	54,03	1.620,86	34,22	1.026,47	88,24	2.647,32	18.531,27
Jefe Máquinas Guardamar.	64,84	1.945,22	37,59	1.127,83	102,44	3.073,05	21.511,37
Cocinero Guardamar.	48,51	1.455,41	24,92	747,60	73,43	2.203,01	15.421,05
Marinero Guardamar (Puente/ Máquinas).	46,71	1.401,29	22,35	670,48	69,06	2.071,77	14.502,38

(Julio a diciembre) 2,5 %

Guardamares

	Salario Profesional - Día	Salario Profesional - Mes	Plus Actividad - Día	Plus actividad - Mes	Total día (Trabajo, vac.y paga extra)	Total mes	Total año
Capitán Guardamar.	67,38	2.021,40	42,67	1.280,02	110,05	3.301,42	23.109,96
Primer Oficial Puente Guardamar.	58,57	1.757,01	37,10	1.113,12	95,67	2.870,13	20.090,93
Segundo Oficial Puente Guardamar.	54,16	1.624,82	34,30	1.028,98	88,46	2.653,80	18.576,58
Jefe Máquinas Guardamar.	65,00	1.949,98	37,69	1.130,59	102,69	3.080,57	21.563,96
Cocinero Guardamar.	48,63	1.458,96	24,98	749,43	73,61	2.208,39	15.458,75
Marinero Guardamar (Puente/ Máquinas).	46,82	1.404,71	22,40	672,12	69,23	2.076,83	14.537,84

(Enero a junio) 2,25 % (+0,25 %)

Lanchas de salvamento

	Salario Profesional - Día	Salario Profesional - Mes	Plus Actividad - Día	Plus actividad - Mes	Total día (Trabajo, vac.y paga extra)	Total mes	Total año
Patrón.	62,82	1.884,52	34,90	1.046,95	97,72	2.931,47	20.520,27
Mecánico.	60,04	1.801,09	27,22	816,66	87,26	2.617,75	18.324,27
Marinero.	45,34	1.360,32	22,57	677,10	67,91	2.037,42	14.261,97

(Julio a diciembre) 2,5 % (+ 0,25 %)

Lanchas de salvamento

	Salario Profesional - Día	Salario Profesional - Mes	Plus Actividad - Día	Plus actividad - Mes	Total día (Trabajo, vac.y paga extra)	Total mes	Total año
Patrón.	62,97	1.889,13	34,98	1.049,51	97,95	2.938,63	20.570,44
Mecánico.	60,18	1.805,50	27,29	818,66	87,47	2.624,15	18.369,08
Marinero.	45,45	1.363,65	22,62	678,62	68,08	2.042,27	14.295,89

ANEXO IV

Tabla de otros conceptos económicos año 2019

Enero-junio 2019 (2,25 %)

Conceptos	Importes 2019
<i>Gastos de viaje y dietas (art. 32)</i>	
Kilometraje.	0,19
Manutención:	
Media dieta.	21,99
Dieta completa.	43,98
Alojamiento.	65,97
Gastos de manutención y alojamiento (Salvamares).	
Por cada comida.	19,79
Por alojamiento.	43,98
<i>Trabajos especiales a bordo (art. 33)</i>	
A) Buques de salvamento:	
1. Horas de trabajos sucios, penosos o peligrosos.	9,14
2. Trabajos especiales:	
Motor principal.	1336,05
Motores auxiliares, grupos electrógenos, motocompresores y grupos contraincendios.	1487,51
Grupos de Puerto.	966,16
B) Salvamares:	
1. Varadas:	
Trabajos de varada (día laborable).	39,96
Trabajos de varada (día festivo).	79,92
Exceso horas trabajo.	9,14
2. Horas de trabajos sucios, penosos o peligrosos.	
	9,14

Conceptos	Importes 2019
<i>Pérdida de equipaje (art. 55)</i>	
Pérdida total.	1.400,00
Pérdida parcial, hasta.	1.400,00
<i>Plus de cocinero (art. 40)</i>	
Mayor número de comensales que la dotación.	
Ordinaria incluidos alumnos (por persona/día).	9,14
Mayor número de comensales (más de 4) (a partir de 1 semana).	18,26
Cocineros de Luz de Mar, Miguel de Cervantes, Don Inda y Clara Campoamor.	171,27
Comidas especiales.	52,51
<i>Entretenimiento a bordo (art. 56)</i>	
Remolcadores.	505,00
Salvamares.	202,00
Guardamares.	353,50
<i>Plus de lavado y planchado de ropa (art. 41)</i>	64,68
<i>Seguro de accidentes (art. 52)</i>	
Fallecimiento.	75.000,00
Invalidez permanente total para la profesión habitual.	90.000,00
Invalidez permanente absoluta.	112.000,00
Fallecimiento de tripulante (art. 53):	9.000,00

Conceptos	Importes 2019	
	Buques	Guardamares
Navegaciones superiores a 16 horas (art. 36):		
Falta Oficial de Puente.	135,88	100,35
Falta Oficial de Máquinas.	135,88	100,35
Falta de Subalerno de Cubierta.	79,46	77,89
Falta de Subalerno de Máquinas.	79,46	77,89

Julio-diciembre (2,5 %)

Conceptos	Importes 2019
<i>Gastos de viaje y dietas (art. 32)</i>	
Kilometraje.	0,19
Manutención:	
Media dieta.	21,99

Conceptos	Importes 2019
Dieta completa.	43,98
Alojamiento.	65,97
Gastos de manutención y alojamiento (Salvamares).	
Por cada comida.	19,79
Por alojamiento.	43,98
<i>Trabajos especiales a bordo (art. 33)</i>	
A) Buques de salvamento.	
1) Horas de trabajos sucios, penosos o peligrosos.	9,16
2) Trabajos especiales.	
Motor principal.	1.339,32
Motores auxiliares, grupos electrógenos, motocompresores y grupos contraincendios.	1.491,15
Grupos de Puerto.	968,52
B) Salvamares.	
1) Varadas.	
Trabajos de varada (día laborable).	40,06
Trabajos de varada (día festivo).	80,11
Exceso horas trabajo.	9,16
2) Horas de trabajos sucios, penosos o peligrosos.	9,16
<i>Pérdida de equipaje (art. 55)</i>	
Pérdida total.	1.400,00
Pérdida parcial, hasta.	1.400,00
<i>Plus de cocinero (art. 40)</i>	
Mayor número de comensales que la dotación ordinaria incluidos alumnos (por persona/día).	9,16
Mayor número de comensales (más de 4) (a partir de 1 semana).	18,31
Cocineros de Luz de Mar, Miguel de Cervantes,.	
Don Inda y Clara Campoamor.	171,69
Comidas especiales.	52,63
<i>Entretenimiento a bordo (art.56).</i>	
Remolcadores.	505,00
Salvamares.	202,00
Guardamares.	353,50
<i>Plus de lavado y planchado de ropa (art. 41)</i>	
	64,84
<i>Seguro de accidentes (art. 52)</i>	
Fallecimiento.	75.000,00

Conceptos	Importes 2019
Invalidez permanente total para la profesión habitual.	90.000,00
Invalidez permanente absoluta.	112.000,00
<i>Fallecimiento de tripulante (art. 53)</i>	9.000,00

Conceptos	Importes 2019	
	Buques	Guardamares
Navegaciones superiores a 16 horas (art. 36)		
Falta Oficial de Puente	136,21	100,59
Falta Oficial de Máquinas	136,21	100,59
Falta de Subalterno de Cubierta	79,65	78,08
Falta de Subalterno de Máquinas	79,65	78,08

ANEXO V DESCRIPTOR DE PUESTOS DE TRABAJO

1. AREA FUNCIONAL BUQUES

En esta área se incluyen los tripulantes de los Buques de Salvamento.

Esta área se articula en diferentes grupos. Cada uno de ellos comparte unos mismos requerimientos de formación académica.

Igualmente, se han tenido en cuenta los criterios de clasificación funcional establecidos por la Dirección General de la Marina Mercante.

1.A - OFICIALES

Para cumplir con las funciones que se encomiendan a Capitán y Oficiales de Puente, la titulación mínima requerida contendrá for-

mación académica específica exigida en los programas de estudios universitarios.

Grupos profesionales:

a) CAPITÁN B/S

MISIÓN

- Máximo responsable de la unidad de salvamento y representante del Armador frente a terceros.
- Dirigir, coordinar y controlar todas las actividades que se realizan a bordo. Es el responsable de la seguridad del buque, tripulación, navegación y organización del trabajo a bordo y protección del medio ambiente.

FUNCIONES

- Dirigir todas las operaciones relacionadas con la maniobra, gobierno y navegación de la misma.
- Dirigir, coordinar y controlar todas las actividades a bordo relacionadas con las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación.
- Convocar y coordinar las reuniones diarias para planificar trabajos.
- Hacer cumplir a los tripulantes los procedimientos de trabajo, prevención de riesgos y seguridad.
- Implantar los principios de la compañía sobre seguridad y protección, así como fomentar la aplicación de los mismos.

- Realizar las actuaciones económicas y de empresa que le sean encomendadas por el Armador.
- Coordinar por sí solos o conjuntamente con los técnicos de Operaciones Especiales los equipos multidisciplinares en operaciones de Salvamento y lucha contra la contaminación marina.
- Colaborar con los Inspectores de Flota en la coordinación de los trabajos planificados en las varadas.
- Coordinar y supervisar la ejecución de las operaciones de salvamento de buques y lucha contra la contaminación conforme a los protocolos de la Sociedad.
- Evaluar desde su posición las condiciones en las que se encuentran los buques asistidos, en especial los de transporte de cargas peligrosas a granel, tales como estudios de reflotamiento, extinción de incendios, estabilización, extracción de combustible, etc...
- Promover, asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Comunicación interpersonal.
- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.
- Toma de decisiones.
- Iniciativa.
- Desarrollo de personas.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Licenciatura o Grado y Master.
- Titulación profesional mínima: Capitán M.M.
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional actualizados.
- Los puestos de Capitán serán ocupados a libre designación de la Dirección por personal fijo de la flota.
- Experiencia navegando como Oficial de Puente, al menos 1 año en buques de Salvamento.

b) PRIMER OFICIAL DE PUENTE B/S

MISIÓN

- Sigue en rango al Capitán y en caso de incapacidad de éste asumirá el mando del buque y ejercerá las demás funciones que le atribuya la normativa vigente.
- Ejercer como oficial encargado de las guardias de mar y de puerto en el servicio de puente y cubierta de los buques, así como las demás funciones (o cometidos de carácter técnico, administrativo y mercantil, comercial o de otra naturaleza) que le atribuya la normativa vigente.

FUNCIONES

- Colaborar en todas las operaciones relacionadas con la maniobra, gobierno y navegación.
- Participar a las órdenes del Capitán en todas las actividades a bordo relacionadas con las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación.
- Canalizar, gestionar y supervisar los registros informáticos y for-

mato papel correspondientes a su unidad de salvamento.

- Organizar y controlar la realización del trabajo de los tripulantes de Maestranza y Cubierta a fin de mantener el buque, en las áreas de su competencia, en las mejores condiciones de limpieza, orden, funcionamiento y seguridad, incluido el mantenimiento de equipos y pertrechos.
- Colaborar en la realización de las actuaciones económicas y de empresa que le sean encomendadas por el Capitán.
- Coordinar por sí solos o conjuntamente con los técnicos de Operaciones Especiales los equipos multidisciplinares en operaciones de Salvamento y lucha contra la contaminación marina.
- Coordinar y supervisar la ejecución de las operaciones de salvamento de buques y lucha contra la contaminación conforme a los protocolos de la Sociedad.
- Evaluar desde su posición las condiciones en las que se encuentran los buques asistidos, en especial los de transporte de cargas peligrosas a granel.
- Cumplir y hacer cumplir los tripulantes los procedimientos de trabajo, prevención de riesgos y seguridad.
- Impartir charlas de motivación.
- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad.

COMPETENCIAS

- Comunicación interpersonal.
- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.

- Toma de decisiones.
- Iniciativa.
- Desarrollo de personas.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Diplomatura o Grado.
- Titulación profesional mínima: Piloto de 1ª M.M. (mando hasta 6.000 GT).
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional: Recomendable 3 años de embarque profesional, al menos 2 como Oficial de Puente.

c) SEGUNDO OFICIAL DE PUENTE B/S

MISIÓN

- Sigue en rango al Primer Oficial y en caso de incapacidad de éste asumirá las funciones del primer oficial y ejercerá las demás funciones que le atribuya la normativa vigente.
- Ejercer como oficial encargado de las guardias de mar y de puerto en el servicio de puente y cubierta de los buques, así como las demás funciones (o cometidos de carácter técnico, administrativo y mercantil, comercial o de otra naturaleza) que le atribuya la normativa vigente.

FUNCIONES

- Colaborar en todas las operaciones relacionadas con la maniobra, gobierno y navegación.
- Participar a las órdenes del Capitán y/o Primer Oficial en todas

las actividades a bordo relacionadas con las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación.

- Canalizar, gestionar y supervisar los registros informáticos y formato papel correspondiente a su unidad de salvamento.
- Colaborar en la realización de las actuaciones económicas y de empresa que le sean encomendadas por el Capitán.
- Coordinar por sí solos o conjuntamente con los técnicos de Operaciones Especiales los equipos multidisciplinares en operaciones de Salvamento y lucha contra la contaminación marina.
- Coordinar y supervisar la ejecución de las operaciones de salvamento de buques y lucha contra la contaminación conforme a los protocolos de la Sociedad.
- Evaluar desde su posición las condiciones en las que se encuentran los buques asistidos, en especial los de transporte de cargas peligrosas a granel.
- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad, así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Comunicación interpersonal.
- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.
- Toma de decisiones.
- Iniciativa.
- Desarrollo de personas.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Diplomatura o Grado.
- Titulación profesional mínima: Piloto de 2ª M.M.
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional: Recomendable 1 año navegando como Oficial de Puente.

d) JEFE DE MÁQUINAS B/S

MISIÓN

- Ejercer la dirección y la jefatura del servicio de máquinas y los equipos propulsores principales y auxiliares del buque, así como las demás funciones que le atribuya la normativa vigente.

FUNCIONES

- Controlar el funcionamiento integral de la cámara de máquinas y de todos los equipos asociados a la misma del buque.
- Dirigir y controlar las actividades de su departamento relacionadas con las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación, así como auxiliar al Capitán manteniéndole informado de los datos e incidencias que se producen en su área de competencia.
- Colaborar con los Inspectores de Flota en la coordinación de los trabajos planificados en las varadas.
- Cumplir y hacer cumplir al personal de su dependencia los procedimientos de trabajo, prevención de riesgos y seguridad.
- Convocar y coordinar las reuniones diarias en las que se planifiquen los trabajos a realizar.

- Dirigir, controlar y coordinar los trabajos de mantenimiento, conservación y reparaciones de motores, equipos, medios técnicos y servicios del buque dependientes del Departamento de Máquinas.
- Controlar los consumos de combustibles, aceites y grasas de todo el buque.
- Cumplimentar la documentación e información técnica del buque.
- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad, así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Comunicación interpersonal.
- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.
- Toma de decisiones.
- Iniciativa.
- Desarrollo de personas

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Licenciado o Grado y Master o Diplomado y Master.
- Titulación profesional mínima: Jefe de Máquinas de la M.M.
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional; Recomendable 3 años de embarque profesional, al menos 2 como primer Oficial de Máquinas siendo 1 de ellos en buques dedicados al Salvamento Marítimo.

e) PRIMER OFICIAL DE MÁQUINAS B/S

MISIÓN

- Sigue en rango al Jefe de Máquinas y en caso de incapacidad de éste será responsable de la propulsión mecánica del buque y ejerce las demás funciones que le atribuya la normativa vigente.

FUNCIONES

- Controlar y vigilar bajo las órdenes del Jefe de Máquinas el funcionamiento integral de la cámara de máquinas y de todos los equipos asociados a la misma del buque.
- Participar bajo las órdenes del Jefe de Máquinas en todas las actividades de su departamento relacionadas con las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación.
- Coordinar con los agentes involucrados los trabajos de subsanado de averías y reparaciones.
- Organizar los trabajos de mantenimiento de los equipos y sistemas del Departamento.
- Colaborar con el Jefe de Máquinas y los Inspectores de Flota en la coordinación de los trabajos planificados para la varada.
- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad, así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Comunicación interpersonal.
- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.

- Toma de decisiones.
- Iniciativa.
- Desarrollo de personas.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Diplomatura o Grado.
- Titulación profesional mínima: Oficial de Máquinas de 1ª M.M.
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional: Recomendable 3 años de embarque profesional, al menos 2 como Oficial de Máquinas.

f) SEGUNDO OFICIAL DE MÁQUINAS B/S

MISIÓN

- Sigue en rango al Primer Oficial de Máquinas y en caso de incapacidad de éste será responsable de la propulsión mecánica del buque y ejerce las demás funciones que le atribuya la normativa vigente.

FUNCIONES

- Controlar y vigilar bajo las órdenes del Jefe y Primer Oficial de Máquinas el funcionamiento integral de la cámara de máquinas y de todos los equipos asociados a la misma del buque.
- Participar bajo las órdenes en todas las actividades de su departamento relacionadas con las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación.
- Realizar junto al Primer Oficial de Máquinas los trabajos de man-

tenimiento de los distintos equipos y sistemas del Departamento de Máquinas.

- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad, así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Comunicación interpersonal.
- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Diplomatura o Grado.
- Titulación profesional mínima: Oficial Maquinas 2ª M.M.
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional: Recomendable 1 año navegando como Oficial de Máquinas.

1.B.- MAESTRANZA

Grupos profesionales:

a) ELECTRICISTA B/S

MISIÓN

- Controlar y vigilar, bajo las órdenes del Jefe de Máquinas y/o Primer Oficial de Máquinas, el funcionamiento eléctrico integral de la cámara de máquinas y de todos los equipos asociados a la misma.

FUNCIONES

- Participar bajo las órdenes del Jefe de Máquinas y Primer Oficial de Máquinas en todas las actividades de su departamento relacionadas con las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación.
- Controlar el sistema de alarmas de la cámara de máquinas y automatismos y toma de medidas de aislamientos de motores y líneas, acción galvánica, etc.
- Mantener las condiciones de higiene, orden y limpieza de los paños y espacios adscritos al departamento de máquinas.
- Mantener y reparar los equipos eléctricos, electromecánicos, electroneumáticos y electrónicos del buque.
- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad, así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.
- Iniciativa.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Formación profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.
- Titulación profesional mínima: Marinero de Máquinas M.M.o Marinero Electrotécnico.
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional: Recomendable experiencia laboral demostrable en instalaciones eléctricas y electrónica.

b) COCINERO B/S

MISIÓN

- Preparar comidas adecuadas, variadas y nutritivas, así como responsabilizarse de la conservación de los alimentos, administrando el rendimiento de los víveres.

FUNCIONES

- Preparar comidas y cenas.
- Confeccionar los menús y almacenar adecuadamente los víveres del buque.
- Mantener en perfecto estado de limpieza e higiene, la cocina, gambuza, cámaras frigoríficas, utensilios, máquinas y electrodomésticos de la cocina.
- Recepcionar, comprobar y mantener el inventario de víveres correspondientes a la gambuza y cámaras del buque.
- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de for-

mación interna programados en su unidad, así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.
- Iniciativa.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Formación profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista.
- Titulación profesional mínima: Cocinero de Marina Mercante.
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional: Recomendable 1 año de experiencia laboral demostrable en el ámbito de la restauración desempeñando labores de Cocinero.

c) CONTRAMAESTRE B/S

MISIÓN

- Dirigir, bajo las órdenes del Capitán o del Primer Oficial de Puesto, los trabajos de limpieza y toda clase de faenas marinerías que se dirigen a bordo.

FUNCIONES

- Participar, bajo las órdenes del Capitán u Oficiales en todas las operaciones relacionadas con la maniobra, gobierno y navegación.

- Participar en todas las actividades de a bordo relacionadas con las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación.
- Comprobar el stock de respetos y pertrechos adscritos a su departamento.
- Mantener las condiciones de higiene, orden y limpieza de pañoles y espacios adscritos al departamento de cubierta.
- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad, así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.
- Iniciativa.
- Desarrollo de personas.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Educación Secundaria obligatoria o Educación general básica.
- Titulación profesional mínima: Marinero de Puente de la Marina Mercante.
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional: Recomendable 4 años de experiencia navegando como marinero de puente, al menos 2 en buques de Salvamento.

1.C.- SUBALTERNOS

Grupos profesionales:

a) MARINERO DE PUENTE B/S

MISIÓN

- Bajo las órdenes del Capitán, Oficiales y Contramaestre, participar en todas las operaciones relacionadas con la maniobra, gobierno y navegación, así como en las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación.

FUNCIONES

- Colaborar siguiendo las instrucciones del Primer Oficial y Contramaestre en los trabajos de subsanado de averías y reparaciones.
- Colaborar con el Contramaestre en la comprobación y comunicación según órdenes de Capitán y Oficiales del stock de respetos y pertrechos adscritos a su departamento.
- Colaborar con el Contramaestre en el mantenimiento de las condiciones de higiene, orden y limpieza de los paños y espacios adscritos al departamento de cubierta.
- Durante la navegación montará las guardias de puente y en puerto, hará guardia de portalón.
- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad, así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Educación Secundaria o Educación General Básica.
- Titulación profesional mínima: Marinero de Puente de la Marina Mercante.
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional: Recomendable 1 año experiencia laboral en Buques de la Marina Mercante, Remolcadores, Unidades Marítimas o Aéreas dedicadas al Salvamento Marítimo, o Pesqueros ejerciendo como Marinero.

b) ENGRASADOR B/S

MISIÓN

- Bajo las órdenes del Jefe de Máquinas y/o Primer Oficial de Máquinas, realizar los trabajos necesarios para garantizar el funcionamiento de equipos asociados a la cámara de máquinas, así como auxiliares al buque.

FUNCIONES

- Participar bajo las órdenes del Jefe de Máquinas y Primer Oficial de Máquinas en todas las actividades de su departamento relacionadas con las operaciones de salvamento, remolque y lucha

contra la contaminación, y otros trabajos encomendados por el Jefe de Máquinas o primer Oficial de Máquinas.

- Colaborar con sus superiores en la comprobación y comunicación según órdenes de los mismos del stock de respetos y pertrechos adscritos a su departamento.
- Colaborar con los otros componentes del Departamento de Máquinas en el mantenimiento de las condiciones de higiene, orden y limpieza de los pañoles y espacios adscritos al departamento de máquinas.
- Participar en los trabajos de subsanado de averías y reparaciones.
- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad, así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Educación Secundaria o Educación General Básica.
- Titulación profesional mínima: Marinero de Máquinas de la Marina mercante.
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional: Recomendable 1 año experiencia laboral en Buques de la Marina Mercante, Remolcadores, Unidades dedicadas al Salvamento Marítimo, o Pesqueros ejerciendo como

Marinero de Máquinas.

2.- AREA FUNCIONAL GUARDAMARES

En esta área se incluyen los tripulantes de las Guardamares de Salvamento.

Esta área se articula en diferentes grupos. Cada uno de ellos comparte unos mismos requerimientos de formación académica.

Igualmente, se han tenido en cuenta los criterios de clasificación funcional establecidos por la Dirección General de la Marina Mercante.

2.A.- OFICIALES

Grupo profesionales:

a) CAPITÁN G/S

MISIÓN:

- Máximo responsable de la unidad de salvamento y representante del Armador frente a terceros.
- Dirigir, coordinar y controlar todas las actividades que se realizan a bordo.
- Es el responsable de la seguridad del buque, tripulación, navegación y organización del trabajo a bordo.

FUNCIONES

- Dirigir todas las operaciones relacionadas con la maniobra, gobierno y navegación de la misma.
- Dirigir, coordinar y controlar todas las actividades a bordo relacionadas con las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación.
- Convocar y coordinar las reuniones diarias para planificar trabajos.
- Hacer cumplir a los tripulantes los procedimientos de trabajo, prevención de riesgos y seguridad.
- Organizar y dirigir los ejercicios obligatorios trimestrales y semestrales.
- Promover, asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Comunicación interpersonal.
- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.
- Toma de decisiones.
- Iniciativa.
- Desarrollo de personas.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Formación profesional de Técnico Superior.
- Titulación profesional mínima: Patrón de Altura de la M.M.

- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Los puestos de Capitán de G/S serán ocupados a libre designación de la Dirección por personal fijo de la flota.
- Experiencia navegando como Oficial de Puente o Patrón, al menos 1 año en unidades de Salvamento.

b) PRIMER OFICIAL DE PUENTE G/S

MISIÓN

- Sigue en rango al Capitán y en caso de incapacidad de éste asumirá el mando del buque y ejercerá las demás funciones que le atribuya la normativa vigente.
- Ejercer como oficial encargado de las guardias de mar y de puerto en el servicio de puente y cubierta de los buques, así como las demás funciones (o cometidos de carácter técnico, administrativo y mercantil, comercial o de otra naturaleza) que le atribuya la normativa vigente.

FUNCIONES

- Colaborar en todas las operaciones relacionadas con la maniobra, gobierno y navegación.
- Participar a las órdenes del Capitán en todas las actividades a bordo relacionadas con las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación.
- Canalizar, gestionar y supervisar los registros informáticos y formato papel correspondientes a su unidad de salvamento.
- Organizar y controlar la realización del trabajo de los tripulantes

de Maestranza y Cubierta a fin de mantener el buque, en las áreas de su competencia, en las mejores condiciones de limpieza, orden, funcionamiento y seguridad, incluido el mantenimiento de equipos y pertrechos.

- Cumplir y hacer cumplir a los tripulantes a los tripulantes los procedimientos de trabajo, prevención de riesgos y seguridad.
- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad, así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).
- Impartir charlas de motivación necesarias para la tripulación.

COMPETENCIAS

- Comunicación interpersonal.
- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.
- Toma de decisiones.
- Iniciativa.
- Desarrollo de personas.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Formación profesional de Técnico Superior o equivalente.
- Titulación profesional mínima: Patrón de Altura de la M.M.
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional: Recomendable 3 años de embarque profesional, al menos 2 como Oficial de Puente/Patrón.

b) SEGUNDO OFICIAL DE PUENTE G/S

MISIÓN

- Ejercer como oficial encargado de las guardias de mar y de puerto en el servicio de puente y cubierta de los buques, así como las demás funciones (o cometidos de carácter técnico, administrativo y mercantil, comercial o de otra naturaleza) que le atribuya la normativa vigente.

FUNCIONES

- Colaborar en todas las operaciones relacionadas con la maniobra, gobierno y navegación.
- Participar a las órdenes del Capitán y/o Primer Oficial en todas las actividades a bordo relacionadas con las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación.
- Canalizar, gestionar y supervisar los registros informáticos y formato papel correspondientes a su unidad de salvamento.
- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad, así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Comunicación interpersonal.
- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.
- Toma de decisiones.
- Iniciativa.
- Desarrollo de personas.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Formación profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.
- Titulación profesional mínima: Patrón de Litoral M.M.
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional: Recomendable 1 año navegando como Oficial de Puente o Patrón

c) JEFE DE MÁQUINAS G/S

MISIÓN

- Ejercer la dirección y la jefatura del servicio de máquinas y los equipos propulsores principales y auxiliares del buque, así como las demás funciones que le atribuya la normativa vigente.

FUNCIONES

- Controlar el funcionamiento de la cámara de máquinas y de todos los equipos asociados a la misma del buque.
- Dirigir y controlar las actividades de su departamento relacionadas con las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación y mantener informado al Capitán de los datos e incidencias que se produzcan en su área de competencia.
- Colaborar con los Inspectores de Flota en la coordinación de los trabajos planificados en las varadas.
- Cumplir los procedimientos de trabajo, prevención de riesgos y seguridad.

- Convocar y Coordinar reuniones diarias en las que se planifiquen los trabajos a realizar.
- Dirigir, controlar y coordinar los trabajos de mantenimiento, conservación y reparaciones de motores, equipos, medios técnicos y servicios del buque dependientes del Departamento de Máquinas.
- Controlar los consumos de combustibles, aceites y grasas de todo el buque.
- Cumplimentar la documentación e información técnica del buque.
- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad, así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Comunicación interpersonal.
- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.
- Toma de decisiones.
- Iniciativa.
- Desarrollo de personas.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Formación profesional de Técnico Superior o equivalente.
- Titulación profesional mínima: Mecánico Mayor Naval de M.M. (con ampliación caballaje a 6.000 KW).
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.

- Experiencia profesional: Recomendable 3 años de embarque profesional, al menos 2 como primer Oficial de Máquinas y/o 1 año como Mecánico en unidades de Salvamento.

2.B.- MAESTRANZA

Grupos profesionales:

a) COCINERO G/S

MISIÓN

- Preparar comidas adecuadas, variadas y nutritivas, así como responsabilizarse de la conservación de los alimentos, administrando el rendimiento de los víveres.

FUNCIONES

- Preparar comidas y cenas.
- Confeccionar los menús y almacenar adecuadamente los víveres del buque.
- Mantener en perfecto estado de limpieza e higiene, la cocina, gambuza, cámaras frigoríficas, utensilios, máquinas y electrodomésticos de la cocina.
- Recepcionar, comprobar y mantener el inventario de víveres correspondientes a la gambuza y cámaras del buque.
- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad, así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.
- Iniciativa.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Formación profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista.
- Titulación profesional mínima: Cocinero de Marina Mercante.
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional: Recomendable 1 año de experiencia laboral demostrable en el ámbito de la restauración desempeñando labores de Cocinero.

2.C.- SUBALTERNOS

Grupos profesionales:

a) MARINERO G/S

MISIÓN

- Bajo las órdenes del Capitán y Oficiales participar en todas las operaciones relacionadas con la maniobra, gobierno y navegación, así como en las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación.

FUNCIONES

- Colaborar siguiendo las instrucciones del Primer Oficial en los trabajos de subsanado de averías y reparaciones.
- Colaborar en la comprobación y comunicación según órdenes de Capitán y Oficiales del stock de respetos y pertrechos adscritos a su departamento.
- Colaborar en el mantenimiento de las condiciones de higiene, orden y limpieza de los pañoles y espacios adscritos al departamento de cubierta.
- Durante la navegación montar guardias de puente y en puerto, hacer guardia de portalón.
- Colaborar con el Jefe de Máquinas en el mantenimiento de máquinas.
- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad, así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Educación Secundaria o Educación General Básica.
- Titulación profesional mínima: Marinero de Puente y Máquinas de la Marina Mercante.
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional: Recomendable 1 año experiencia labo-

ral en Buques de la Marina Mercante, Remolcadores, Unidades Marítimas o Aéreas dedicadas al Salvamento Marítimo, o Pesqueros ejerciendo como Marinero.

3.- AREA FUNCIONAL SALVAMARES

En esta área funcional se incluyen los tripulantes de las Salvamares. Esta área se articula en diferentes grupos. Cada uno de ellos comparte unos mismos requerimientos de formación académica.

Igualmente, se han tenido en cuenta los criterios de clasificación funcional establecidos por la Dirección General de la Marina Mercante.

3.A.- OFICIALES

Grupos profesionales:

a) PATRÓN LANCHA SALVAMENTO

MISIÓN

- Máximo responsable de la unidad de salvamento. Ejercer el mando y la dirección de la embarcación en todos sus aspectos, así como las demás funciones públicas y privadas que le atribuya la normativa vigente.

FUNCIONES

- Dirigir todas las operaciones relacionadas con la maniobra, gobierno y navegación de la misma.
- Dirigir, coordinar y controlar todas las actividades a bordo rela-

cionadas con las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación.

- Hacer cumplir a los tripulantes los procedimientos de trabajo, prevención de riesgos y seguridad.
- Canalizar, gestionar y supervisar los registros informáticos y formato papel.
- Implantar los principios de la compañía sobre seguridad y protección, así como fomentará la aplicación de los mismos.
- Promover, asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Comunicación interpersonal.
- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.
- Toma de decisiones.
- Iniciativa.
- Desarrollo de personas

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Formación profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.
- Titulación profesional mínima: Patrón Litoral M.M. o Patrón Cabotaje.
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional: Recomendable 1 año de experiencia na-

vegando como Patrón.

b) MECÁNICO LANCHAS SALVAMENTO

MISIÓN

- Ejercer como responsable del Departamento de Máquinas y conducción de los equipos propulsores principales y auxiliares, así como de los demás servicios inherentes a su cargo.

FUNCIONES

- En operaciones en la mar, dirigir y controlar todas las actividades de su departamento relacionadas con las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación y mantener informado al Patrón de los datos e incidencias que se producen en el Departamento de Máquinas.
- Colaborar con los Inspectores de Flota en la coordinación de los trabajos planificados en las varadas.
- Controlar los consumos de combustibles, aceites y grasas de la lancha.
- Cumplimentar la documentación e información técnica de la lancha.
- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de formación interna programados en su unidad, así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Formación profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.
- Titulación profesional mínima: Mecánico Mayor Naval de la Ma-

rina Mercante o Mecánico Naval Mayor.

- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional: Recomendable 1 año de experiencia navegando como Oficial de Máquinas o Mecánico.

3.B.- SUBALTERNOS

Grupos profesionales:

a).-MARINERO LANCHA DE SALVAMENTO

MISIÓN

- Bajo las órdenes del Patrón participar en todas las operaciones relacionadas con la maniobra, gobierno y navegación, así como en las operaciones de salvamento, remolque y lucha contra la contaminación.

FUNCIONES

- Realizar el mantenimiento de las condiciones de higiene, orden y limpieza de los paños y espacios de la embarcación.
- Realizar los trabajos de mantenimiento preventivo ordenados por el Patrón a fin de mantener la embarcación y sus equipos en perfecto estado.
- Colaborar con el Mecánico en la comprobación y comunicación según órdenes del Patrón del stock de respetos y pertrechos de la embarcación.
- Asistir y participar en todos los ejercicios de seguridad y de for-

mación interna programados en su unidad, así como a las Charlas formativas e informativas (Charlas de Motivación).

COMPETENCIAS

- Vocación de servicio.
- Trabajo en equipo.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

- Titulación académica mínima: Educación Secundaria o Educación General Básica.
- Titulación profesional mínima: Marinero de Puente de la Marina Mercante.
- Certificados obligatorios de especialidad que van inherentes al título profesional.
- Experiencia profesional: Recomendable 1 año experiencia laboral en Buques de la Marina Mercante, Remolcadores, Unidades Marítimas o Aéreas dedicadas al Salvamento Marítimo, o Pesqueros ejerciendo como Marinero.

Área funcional	Estructura	Titulación académica	Grupos profesionales
1. Área funcional Buques.	1.A Oficiales.	Titulación Universitaria: Licenciatura, Grado y Master, Diplomatura, Grado	Capitán B/S.
			Primer Oficial de Puente B/S.
	1.B. Maestranza.	Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.	Segundo Oficial de Puente B/S.
			Jefe de Máquinas B/S.
			Primer Oficial de Máquinas B/S.
1.C. Subalternos.	Educación Secundaria o Educación General Básica	Segundo Oficial de Máquinas B/S.	
		Electricista B/S.	
		Cochero B/S.	
2. Área funcional Guardamares.	1.A Oficiales.	Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.	Contramaestre BS.
			Marinero BS.
	2.B Maestranza.	Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.	Engrasador BS.
			Capitán G/S.
			Primer Oficial de Puente G/S.
2.C Subalternos.	Educación Secundaria o Educación General Básica	Segundo Oficial de Puente G/S.	
		Jefe de Máquinas G/S.	
3. Área funcional Salvamares.	3.A Oficiales.	Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.	Cochero G/S.
			Marinero G/S.
	3.C Subalternos.	Educación Secundaria o Educación General Básica.	Patrón L/S.
			Mecánico L/S
			Marinero L/S.

Estatuto Básico del Empleado Público

Artículos más importantes

Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

Artículo 11. Personal laboral

1. Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del con-

trato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.

Artículo 14. Derechos individuales

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las

tareas a desarrollar.

f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.

g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

- k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.
- n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
- p) A la libre asociación profesional.
- q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

Artículo 15. Derechos individuales ejercidos colectivamente

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

- a) A la libertad sindical.
- b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los

servicios esenciales de la comunidad.

d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

e) Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 de este Estatuto.

Artículo 19. Carrera profesional y promoción del personal laboral

1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.

2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

Artículo 20. La evaluación del desempeño

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los em-

pleados públicos.

3. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.

4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.

5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.

Artículo 21. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos

1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

Artículo 27. Retribuciones del personal laboral

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto.

Artículo 29. Retribuciones diferidas

Las Administraciones Públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los Planes de Pensiones.

Las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguros tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida.

Artículo 30. Deducción de retribuciones

1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.
2. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

Artículo 31. Principios generales

1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.
2. Por negociación colectiva, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.
3. Por representación, a los efectos de esta ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.
4. Por participación institucional, a los efectos de esta ley, se entiende

el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.

5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.

6. Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.

7. El ejercicio de los derechos establecidos en este capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.

8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

Artículo 32. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral

1. La negociación colectiva, representación y participación de los em-

pleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.

2. Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.

Artículo 33. Negociación colectiva

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y trans-

parencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo.

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de comunidad autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

Artículo 46. Derecho de reunión

1. Están legitimados para convocar una reunión, además de las organizaciones sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:

- a) Los Delegados de Personal.

b) Las Juntas de Personal.

c) Los Comités de Empresa.

d) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

Artículo 47. Jornada de trabajo de los funcionarios públicos

Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 47 bis. Teletrabajo

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

e) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se am-

pliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce

meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro

progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supues-

tos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener

la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del

artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 51. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral

Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente.

Artículo 52. Deberes de los empleados públicos Código de Conducta

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y

observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 53. Principios éticos

- 1.** Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
- 2.** Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
- 3.** Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores,

compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello com-

porte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artículo 54. Principios de conducta

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.
6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente

para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

Artículo 55. Principios rectores

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

b) Transparencia.

c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Artículo 56. Requisitos generales

1. Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:

a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que

hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación exigida.

2. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán prever la selección de empleados públicos debidamente capacitados para cubrir los puestos de trabajo en las Comunidades Autónomas que gocen de dos lenguas oficiales.

3. Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

Artículo 57. Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados

1. Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguarda de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas.

A tal efecto, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas determinarán las agrupaciones de funcionarios contempladas en el artículo 76 a las que no puedan acceder los nacionales de otros Estados.

2. Las previsiones del apartado anterior serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintinueve años o mayores de dicha edad dependientes.

3. El acceso al empleo público como personal funcionario, se extenderá igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

4. Los extranjeros a los que se refieren los apartados anteriores, así como los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.

5. Sólo por ley de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario.

Artículo 59. Personas con discapacidad

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Artículo 70. Oferta de empleo público

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupues-

taria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

Artículo 73. Desempeño y agrupación de puestos de trabajo.

1. Los empleados públicos tienen derecho al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público que establezcan las leyes de desarrollo del presente Estatuto.

2. Las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones.

3. Los puestos de trabajo podrán agruparse en función de sus características para ordenar la selección, la formación y la movilidad.

Artículo 74. Ordenación de los puestos de trabajo.

Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

Artículo 77. Clasificación del personal laboral

El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.

Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

2. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la comunidad autónoma.

Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte neces-

rio para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Artículo 83. Provisión de puestos y movilidad del personal laboral

La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.

Artículo 92. Situaciones del personal laboral

El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación.

Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 93. Responsabilidad disciplinaria

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.
2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.
4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral.

Artículo 94. Ejercicio de la potestad disciplinaria

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 95. Faltas disciplinarias

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a

los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

- h)** La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i)** La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j)** La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k)** La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l)** La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m)** El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n)** El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ)** La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
- o)** El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Las faltas graves serán establecidas por ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Artículo 96. Sanciones

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy

graves.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f) Apercibimiento.

g) Cualquier otra que se establezca por ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el

grado de participación.

Artículo 97. Prescripción de las faltas y sanciones

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 98. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la

fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Disposición adicional séptima. Planes de igualdad

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Disposición adicional decimotercera.

Permiso por asuntos particulares por antigüedad

Las Administraciones Públicas podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio

cumplido a partir del octavo.

Disposición transitoria cuarta **Consolidación de empleo temporal**

1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto.

Disposición transitoria novena.

Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las

cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Guardamar Caliope

Muelle de Levante, S/N
Planta 12 CP: 04071 Almería
Teléfono: 649 280 884

Guardamar Concepción Arenal

Cofradía de Pescadores
de Arguineguín
Avda. del Puerto s/n
Arguineguin CP: 35120
Gran Canaria
Teléfono: 679 258 346

Guardamar Polimnia

Muelle de Puerto Rico
Calle Puerto Rico CP: 35130
Gran Canaria
Teléfono: 608 654 416

Guardamar Talia

Cofradía de Pescadores
de Arguineguín
Avda. del Puerto s/n
Arguineguin CP: 35120
Gran Canaria
Teléfono: 689 777 151

Alonso de Chaves

PAQUET

Claudio Alvargonzález 2, Bajo

CP: 33021 Gijón

Teléfono: 608 717 849

609 015 091

Clara Campoamor

Torre de Salvamento Marítimo

Dársena de Santa Lucía

Cartagena CP: 30202 Murcia

Teléfono: 628 601 931

650 685 493

Don Inda

CEECOR,SL

Avda. Fernando Blanco, 44 1º

CP: 15270 A Coruña

Teléfono: 629 272 768

Luz de Mar

Agencia Marítima

Transhispánica, S.A.

Edificio Acciona-Trasmediterránea

Recinto del Puerto s/n

Algeciras CP:11201 Cádiz

Teléfono: 628 021 221

686 972 734

María de Maeztu

Consignaciones Toro y Betolaza, S.A.

Espigón Vizcaya Este s/n

Puerto de Bilbao Santurce

CP: 48980 Bizkaia

Teléfono: 696 254 606

Marta Mata

Agencia Marítima

Transhispánica, S.A.

Estación Marítima, 2

Muelle de Peraires

CP: 07015 Palma de Mallorca

Teléfono: 680 847 490

680 802 855

María Pita

Pérez Torres Marítima S.L.

Muelle comercial s/n Marin

CP:36900 Pontevedra

Teléfono: 680 705 977

María Zambrano

Trasmediterránea

Ampliación muelle Marqués de
Comillas

Terminal carga rodada, muelle 6

CP: 11006 Cádiz

Teléfono: 619 186 557

BUQUES

Unidades Marítimas

Miguel de Cervantes

Acciona Trasmediterránea
C/ La Marina, 39 CP: 35008
Las Palmas de Gran Canaria
Teléfono: 628 709 265

Punta Mayor

Agencia Marítima
Transhispánica
C/Real, 23-A 1º
CP: 43004 Tarragona
Teléfono: 608 718 000
609 015 093
699 964 570

Punta Salinas

Cía. Transmediterránea.
C/ La Marina, 39
CP: 38001 Tenerife
Teléfono: 608 196 960
609 015 094

Sar Gavia

Pérez Torres Marítima, S.L.
Pabellón Serv. Expl. 1ª planta
Muelle San Diego s/n
CP: 15006 A Coruña
Teléfono: 686 974 278
626 124 577
638 030 278

Sar Mastelero

CCS Almería
Muelle de Levante s/n Planta 12
CP: 04071 Almería
Teléfono: 682 82 00 18 (Cpt)
950275477 (CCS)

Sar Mesana

Edif. Capitanía y
Torre de Control
Ampliación Sur S/N
Puerto de Valencia
CP: 46024. Valencia
Teléfono: 648 139 560

Salvamar Acrux

Capitanía Marítima

Acceso muelle Norte s/n

CP: 07800 Ibiza

Teléfono: 609 015 097

Salvamar Adhara

Cofradía de Pescaores S/N

Expla. del muelle s/n

La Restinga-El Hierro

CP: 38917 Tenerife

Teléfono: 659 043 440

Salvamar Alborán

Cofradía de Pescadores de Arguineguín

Avda. del Puerto s/n

Arguineguín-Mogán

CP: 35120 Las Palmas

Teléfono: 618 750 094

Salvamar Alcyone

Puerto de Bilbao

Muelle Enlace s/n Santurce

CP: 48980 Bizkaia

Teléfono: 680 752 013

Salvamar Algenib

CRCS Almería

Puerto pesquero s/n Garrucha

CP: 04630 Almería

Teléfono: 619 213 857

Salvamar Alioth

C/ Muelle pesquero Almacén nº 19

Burela CP: 27880 Lugo

Teléfono: 609 280 089

Salvamar Alkaid

Puertode Mazagón s/n

Mazagón CP: 21130 Huelva

Teléfono: 609 114 564

Salvamar Al Nair

Puerto Naos s/n

Lanzarote CP: 35500 Las Palmas

Teléfono: 629 023 918

Salvamar Alnilam

Club Náutico Port de la Selva

C/ la Lloia s/n Port de la Selva

CP: 17489 Girona

Teléfono: 629 863 723

Salvamar Alnitak

Puerto de Málaga Muelle 7

CP: 29016 Málaga

Teléfono: 629 864 523

Salvamar Alphard

Distrito Marítimo de La Palma

Avda. de los Indianos 14 Ático

Sta. Cruz de La Palma

CP: 38700 Sta. Cruz de Tenerife

Teléfono: 650 587 992

Salvamar Alpheratz

Muelle pesquero s/n
Los Cristianos-Arona
CP: 38650 Tenerife
Teléfono: 609 015 098

Salvamar Altair

Muelle Comercial
Almacenes de Armadores, 21
Camariñas CP: 15123 A Coruña.
Teléfono: 699 964 526

Salvamar Antares

Estación Naval de Mahón s/nº
Mahón CP: 07701 Menorca
Teléfono: 609 157 087

Salvamar Archernar

Club nautico de Sant Carles
Sant Carles de la Rapita
CP: 43540 Tarragona
Teléfono: 609 015 089

Salvamar Arcturus

Distrito Marítimo de Tarifa
Recinto Portuario, s/n Local 3
Tarifa CP: 11380 Cádiz
Teléfono: 646 491 953
956 680 721
Satelitario: 870773907969

Salvamar Atria

Muelle de España s/n
Dique de Levante
CP: 51001. Ceuta
Teléfono: 669 278 007

Salvamar Betelgeuse

Dársena de Oza, loca I-1
CP: 15006 A Coruña.
Teléfono: 609 005 357
Satelitario: 870773932735

Salvamar Canopus

Avenida Fred Olsen s/n
San Sebastián de La Gomera
CP: 38800 Santa Cruz de Tenerife
Teléfono: 609 702 295

Salvamar Capella

La Llera s/n Luarca
CP: 33700 Asturias
Teléfono: 686 155 082

Salvamar Castor

Puerto pesquero s/n
Roses CP: 17480 Girona
Teléfono: 696 254 641

Salvamar Deneb

Avda. de Sutileza, S/N
Barrio Pesquero Santander
CP: 39009 Cantabria
Teléfono: 609 015 099

Salvamar Denébola

Salvamento Marítimo
Torre del Espolón
Avda. de la Hispanidad S/N
Algeciras CP: 11207 Cádiz
Teléfono: 609 062 695

Salvamar Diphda

Club Náutico de Jávea
Jávea CP: 03730 Alicante
Teléfono: 609 015 085

Salvamar Enif

Empresa Publica Puertos de Andalucía
Bárbate CP: 11160 Cádiz
Teléfono: 629 272 749

Salvamar Fomalhaut

Puerto Tarraco
Muelle de costa s/n Tinglado 3
CP: 43004 Tarragona
Teléfono: 650 920 228

Salvamar El Puntal Salvamar Gadir

Puerto Deportivo Noray Atraque 340
CP: 52001 Melilla
Teléfono: 609 147 851

Salvamar Gienah

Muelle Pesquero s/n Motril
CP: 18613 Granada
Teléfono: 639 388 846

Salvamar Illes Pitiuses

Ofi. Ports de les Illes Balears
C/ Pescadores s/n Portocolom
CP: 07670 Mallorca
Teléfono: 629 212 955

Salvamar Hamal

Oficina del puerto
Avenida del puerto s/n
Caleta de Vélez (Vélez-Málaga).
CP: 29751 Málaga
Teléfono: No tiene

Salvamar Libertas

Torre Capitanía Puerto Portals
Puerto Portals CP: 07015 Mallorca
Teléfono: 609062694
971180150

SALVAMARES

Unidades Marítimas

Salvamar Monte Gorbea

Edificio Cruz Roja

Muelle s/n Bermeo

CP: 48370 Bizkaia

Teléfono: 609 147 852

Salvamar Orion

Capitanía Marítima

Puerto de Pasajes Pasajes Ancho

CP: 20110. Gipuzkoa

Teléfono: 609 240 878

Salvamar Polaris

Muelle 5 de Poniente

(Junto a la Fábrica de Hielo)

Vilanova i la Gertru

CP: 08800 Barcelona

Teléfono: 618 750 090

Salvamar Pollux

Avda. del Muelle del Turia, s/n

Valencia CP: 46024 Valencia

Teléfono: 639 488 420

963 939 500

Salvamar Regulus

Muelle pesquero, local n° 5

Porto do Son CP: 15970 A Coruña

Teléfono: 609 015 088

Salvamar Rigel

Capitanía Marítima de Gijón

Puerto del Musel s/n Gijón

CP: 33290 Asturias

Teléfono: 686 974 277

Salvamar Sabik

Club Náutico Burriana

Zona de Servicios s/n

Burriana CP: 12530 Castellón

Teléfono: 609 255 216

Salvamar Saiph

Club Náutico Alcudiamar

Paseo Marítimo, n° 1 Alcudia

CP: 07410 Palma de Mallorca

Teléfono: 609 113 973

Salvamar Sant Carles

Cofradía de Pescadores

de Llanes

C/ del Muelle s/n Llanes

CP: 33500 Asturias

Teléfono: 629 152 987

Salvamar Sargadelos

Praza da Lonxa s/n°

Oficina Portos de Galicia Ribeira

CP: 15960 A Coruña

Teléfono: 650 490 094

Salvamar Shaula

Apartado de correos N° 9
Muelle Pesquero, almacén n° 11.
Cariño CP: 15360 A Coruña.
Teléfono: 629 281 169

Salvamar Sirius

Capitanía Marítima
Centro Local de Salvamento Marítimo
Port s/n Palamós CP: 17230 Girona
Teléfono: 629 863 523

Salvamar Spica

CRCS Almería
Muelle de Levante, s/n Planta 12
CP: 04071 Almería
Teléfono: 609 152 919
Satelitario: 870773993081

Salvamar Suhail

Punta San Felipe
Puerto América
CP: 11004 Cádiz
Teléfono: 609 255 217

Salvamar Markab

Port Ciutadella
Antiguo Muelle comercialb Almacén
n° 7 Ciutadella CP: 07760 Menorca
Teléfono: 629 115 765

Salvamar Menkalinan

Cofradía de Pescadores de Arguineguín
Avda. del Puerto s/n
Arguineguín-Mogán
CP: 35120 Las Palmas
Teléfono: 618 750 094

Salvamar Mimosa

Dársena Talleres APCT Santa Lucía
Cartagena CP: 30202 Murcia
Teléfono: 609241049

Salvamar Mintaka

Marina Port Vell, Torre de Control
C/ Escar, 26 Muelle del Reloj
CP: 08039. Barcelona
Teléfono: 609 015 087

Salvamar Mirach

Oficina Portos de Galicia
Muelle de pasaje
Estación de autobuses s/n
Cangas del Morrazo
CP: 36940 Pontevedra
Teléfono: 690 608 382

Salvamar Mirfak

Muelle 5 de Poniente (Junto a la Fábrica de Hielo) Alicante
CP: 03001 Alicante
Teléfono: 629 863 488

Salvamar Mizar

Puerto Gran Tarajal

Muelle-Dique exterior s/n

Gran Tarajal CP: 35620

Fuerteventura

Teléfono: 609 015 090

Salvamar Nunki

Muelle deportivo s/n

Las Palmas de Gran Canaria

CP: 35005 Las Palmas

Teléfono: 928 291 282

619 461 455

Salvamar Tenerife

Cía. Transmediterranea

C / La Marina Nº 39

Santa Cruz de Tenerife

CP: 38001 Tenerife

Teléfono: 630 178 037

Salvamar Vega

Puerto Deportivo de Estepona

Estepona CP: 29680 Málaga

Teléfono: 648 236 649

CASAS DE MAR

A CORUÑA

Avda. Ramón y Cajal s/n
Teléfono: 981 287 404

EL GRAO (CASTELLÓN)

Pl. Miguel Peris y Segarra s/n
Teléfono: 964 286 955

ARRECIFE DE LANZAROTE

Velacho, 12
Teléfono: 928 814 141

CEUTA

Avda. Muelle Cañonero Dato 20
Teléfono: 956 500 240

AVILÉS

Avda. Conde de Guadalorce, 97
Teléfono: 985 567 525

CILLERO (LUGO)

Avda. Ramón Casona s/n
Teléfono: 982 561 404

BARCELONA

Albareda, 1
Teléfono: 934 414 859

FERROL (A CORUÑA)

Ctra. Alta del Puerto s/n
Teléfono: 981 357 947

BURELA (LUGO)

Rosalía de Castro s/n
Teléfono: 982 575 053

GIJÓN (ASTURIAS)

Príncipe de Asturias, 76
Teléfono: 985 300 843

CARTAGENA (MURCIA)

Muelle Alfonso XII
Teléfono: 968 502 050

LAS PALMAS

León y Castillo, 322
Teléfono: 928 266 005

CASAS DE MAR

MELILLA

Avda. de la Marina Española s/n
Teléfono: 952 678 800

SANTANDER

Avda. Sotileza s/n
Teléfono: 942 221 414

ONDÁRROA (VIZCAYA)

Ibai-Ondo, 15
946 134 262

SANTURCE (VIZCAYA)

Avda. Cristóbal Muriete 17/19
Teléfono: 944 621 391

PALMA DE MALLORCA

Moll Vell s/n
Teléfono: 971 720 124

TARRAGONA

Francisco Bastos, 19
Teléfono: 977 249 492

PASAIA (GUIPUZKOA)

Marinos, 1
Teléfono: 943 404 522

VALENCIA

Avda. del Puerto, 300
Teléfono: 963 300 979

PUERTO DEL ROSARIO (FUENTEVENTURA)

Almirante Lallamand s/n
Teléfono: 928 533 106

VIGO

Avda. Orillamar, 51
Teléfono: 986 233 039

SANTA CRUZ DE TENERIFE

Avda. Anaga s/n
Teléfono: 922 598 903



Avenida del Cid, 154
CP. 46014 Valencia
Teléfono: 681 65 98 35
96 383 44 40

www.salvamentomaritimo.org www.marypuertos.org