



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 14 de septiembre de 2017 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del II Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Burgos 2017/2020.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Burgos (C.C. 09100081012012) suscrito el día 20 de julio de 2017, entre los representantes legales de los trabajadores y la representación de Cruz Roja Española en Burgos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 14 de septiembre de 2017.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN BURGOS

CONTENIDO

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.º – Determinación de las partes.

Artículo 2.º – Ámbito territorial y funcional.

Artículo 3.º – Ámbito personal.

Artículo 4.º – Ámbito temporal.

Artículo 5.º – Compensación y absorción.

Artículo 6.º – Garantía ad personam.

Artículo 7.º – Vinculación a la totalidad.

Artículo 8.º – Comisión Paritaria.

Artículo 9.º – Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

Artículo 10.º – Sistema de cobertura de puestos de trabajo.

Artículo 11.º – Promoción y rotación interna

Artículo 12.º – Voluntariado y código de conducta.

CAPÍTULO II. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 13.º – Sistema de clasificación.

CAPÍTULO III. – RETRIBUCIONES.

Artículo 14.º – Salario base y suplidos.

Artículo 15.º – Complemento personal de antigüedad consolidada.

Artículo 16.º – Pagas extraordinarias.

Artículo 17.º – Complementos de puestos de trabajo de carácter no consolidable.

CAPÍTULO IV. – PERCEPCIONES EXTRASALARIALES.

Artículo 18.º – Dietas, desplazamientos.

Artículo 19.º – Vestuario.

Artículo 20.º – Derecho a uso de comedor o manutención.

Artículo 21.º – Prestación social por muerte e incapacidad.

Artículo 22.º – Incapacidad temporal.

Artículo 23.º – Anticipos y préstamos reintegrables.

CAPÍTULO V. – JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, NIVELES Y ASCENSOS.

Artículo 24.º – Jornada.

Artículo 25.º – Vacaciones.

Artículo 26.º – Permisos retribuidos.



Artículo 27.º – Permisos no retribuidos.

Artículo 28.º – Días de libre disposición.

CAPÍTULO VI. – DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 29.º – Copia básica contratos.

Artículo 30.º – Preaviso dimisión.

Artículo 31.º – Prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO VII. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 32.º – Graduación de las faltas.

Artículo 33.º – Sanciones.

Artículo 34.º – Prescripción.

CAPÍTULO VIII. – GARANTÍAS SINDICALES, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 35.º – Garantías sindicales.

Artículo 36.º – Órganos de representación.

Artículo 37.º – Seguridad.

Artículo 38.º – Salud laboral.

Artículo 39.º – Adicciones y drogodependencias.

CAPÍTULO IX. – FORMACIÓN.

Artículo 40.º – De la formación del personal laboral.

CAPÍTULO X. – IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 41.º – Igualdad de oportunidades y no discriminación.

CAPÍTULO XI. – EXCEDENCIAS, PATERNIDAD, MATERNIDAD Y JUBILACIONES.

Artículo 42.º – Excedencias.

Artículo 43.º – Permiso por paternidad.

Artículo 44.º – Permiso de maternidad.

Artículo 45.º – Jubilaciones parcial y anticipada.

DISPOSICIONES FINALES.

* * *

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º – Determinación de las partes.

El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva entre los representantes legales de los trabajadores, y la representación de la empresa Cruz Roja Española en Burgos, en lo sucesivo Cruz Roja.



Artículo 2.º – Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo de Cruz Roja Española que radiquen en Burgos capital o en la provincia, salvo los que expresamente se exceptúan en el artículo 3 y para las materias concretas que se señalan en el mismo.

Artículo 3.º – Ámbito personal.

Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje en cualquier centro de trabajo de Cruz Roja Española en la provincia de Burgos con las excepciones siguientes:

1. Los trabajadores de Cruz Roja del Centro de Menores de Miranda de Ebro, a los que se les aplicará la tabla salarial y la jornada y horarios del convenio de sector de aplicación, en concreto el convenio estatal de reforma juvenil y protección de menores o el que en el futuro le sustituya, y en el resto se les aplicará el presente Convenio Colectivo.

2. Los trabajadores de Cruz Roja del Programa de Ayuda a Domicilio, Estancias Diurnas, a los que se les aplicará la tabla salarial y la jornada y horarios del convenio de sector de aplicación, en concreto el convenio estatal de residencias, o el que en el futuro le sustituya, y en el resto se les aplicará el presente Convenio Colectivo. Los trabajadores que aun trabajando en la oficina provincial estén contratados con cargo a un programa financiado por una entidad o administración diferente de la de Cruz Roja y al que le sea de aplicación un convenio de sector, se les aplicará la tabla salarial y la jornada y horarios del convenio de sector de aplicación, siempre y cuando así venga exigido en el pliego de condiciones o la partida presupuestaria del mismo no alcance para el Convenio de Cruz Roja.

Para el resto de personal, se les aplicará el presente Convenio Colectivo.

La entidad justificará documentalmente al Comité de Empresa la necesidad de aplicar un Convenio Colectivo de Sector.

3. El personal docente que imparta cursos o talleres de formación, incluidos en el Plan de Formación o vinculados a programas y proyectos del Plan de Empleo de Cruz Roja Española en Burgos, o cualquier otro siempre que sea ocasional.

4. Las personas que ocupen el cargo de Secretaría y Coordinación Provincial.

5. El personal sanitario que preste servicios preventivos.

Artículo 4.º – Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a efectos económicos el 1 de enero de 2017, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2020.

Si con el plazo previsto en el párrafo siguiente, el Convenio no es denunciado por cualquiera de las partes, se prorrogará su vigencia por años naturales.

Para la denuncia del Convenio bastará con que cualquiera de las partes de este Convenio comunique por escrito, por cualquier medio que garantice su recepción, a la otra parte su decisión de denunciarlo, con una antelación de dos meses a la fecha de finalización de su vigencia.



En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora, debiendo la parte receptora responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Transcurridos el plazo establecido por la ley, desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo Convenio Colectivo o dictado un laudo arbitral, aquel perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiera, el Convenio Colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 5.º – Compensación y absorción.

Todas las mejoras que se pacten en este Convenio, sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuviese establecida la empresa y con las que pudieran señalarse por disposiciones legales o reglamentarias.

Artículo 6.º – Garantía ad personam.

Se respetarán, asimismo, las situaciones personales que con carácter global excedan de lo acordado en este Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente «ad personam», no pudiendo ser absorbidas ni compensadas, y siendo revalorizables las retribuciones que se perciban conforme a los incrementos salariales y revisiones establecidas en este Convenio.

Artículo 7.º – Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la jurisdicción o autoridad laboral declarase la nulidad de alguno de los artículos del presente Convenio Colectivo, se considerará nulo todo el Convenio Colectivo, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo.

Artículo 8.º – Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria integrada por seis miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma en la que decidan cada una de las respectivas organizaciones firmantes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y empresarial, y aquellos que interpreten este Convenio tendrán eficacia jurídica.

La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo y con carácter ordinario, una vez al año, y con carácter extraordinario a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, tantas veces como se estime necesario, y la convocatoria y reuniones se regirán por sus normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia comisión paritaria en su primera reunión.



Las funciones de la comisión paritaria serán las establecidas en el artículo 85.3.e del Estatuto de los Trabajadores y específicamente las siguientes:

– Vigilancia, interpretación y seguimiento de los pactos contenidos en el presente Convenio.

– Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del actual Convenio Colectivo y en el momento de su denuncia, mientras dure la negociación colectiva.

– En supuestos de conflictos de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, e interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Y cualquier otra función de las que le asigna a la Comisión Paritaria el estatuto de los trabajadores.

– La Comisión decidirá sobre el descuelgue o inaplicación de las cláusulas de este Convenio que pretenda la empresa.

Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de 15 días naturales a partir de la recepción de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad, que quedarán reflejados en acta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de al menos dos miembros de cada representación.

Los acuerdos adoptados en el pleno de la Comisión Paritaria tendrá la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de esta Comisión Paritaria, las partes plantearán la divergencia a la consideración de dos árbitros, que serán elegidos cada uno de ellos por una de las partes.

Artículo 9.º – Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de Cruz Roja, facultad que se ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación, reconocidos a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia en los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, sin perjuicio de fomentar la participación de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en la determinación de las condiciones de trabajo de los mismos.

Serán criterios de la organización del trabajo:

– La planificación y ordenación de los recursos humanos.

– La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.

– La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal.



- La definición y valoración de los puestos de trabajo.
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- El fomento de la participación y la promoción profesional de los trabajadores y las trabajadoras.
- La participación de forma igualitaria de hombres y mujeres en la formación y capacitación profesional, así como la promoción profesional de los trabajadores, según criterios de igualdad entre ambos sexos.

Artículo 10.º – Sistema de cobertura de puestos de trabajo.

1. La Dirección de Cruz Roja, determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura según el protocolo del proceso unificado establecido por Cruz Roja Española para la gestión del personal.

De estos extremos se informará al Comité de Empresa, a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y en consecuencia para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos.

2. El personal de la Cruz Roja que tenga al menos un año de experiencia, podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida. Esta preferencia será también de aplicación al personal con al menos un año de experiencia que hubiera causado baja como consecuencia del cese de alguna de las actividades desarrollada por Cruz Roja dentro del año anterior a la convocatoria.

Artículo 11.º – Promoción y rotación interna.

Cualquier trabajador o trabajadora que, por cualificación por la experiencia en su puesto de trabajo, estuviera capacitado para asumir las de un nivel superior dentro de su grupo profesional, tendrá preferencia para promocionar a ese nuevo nivel en caso de vacante o nueva necesidad.

Se favorecerá la rotación interna de los trabajadores o trabajadoras que voluntariamente lo demanden dentro del mismo grupo y nivel profesional.

Artículo 12.º – Voluntariado y código de conducta.

Siendo Cruz Roja una institución que tiene como uno de sus principios fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral tendrán como una de sus responsabilidades, y se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias y voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

Todo el personal laboral deberá conocer el código de conducta de Cruz Roja Española, debiendo respetarlo y cumplirlo.



CAPÍTULO II. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13.º – Sistema de clasificación.

El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales y niveles con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y de favorecer su promoción. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados.

– Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales:

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: Formación, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la especialización de dicha formación.

b) Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud proactiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

– Criterios para determinar la pertenencia a los niveles profesionales:

Una vez superada la experiencia mínima en Cruz Roja Española exigida en el nivel II y a solicitud razonada del trabajador, se valorará por la Comisión de Valoración que estará integrada por las personas que ocupen el cargo de Secretaría y Coordinación Provincial, o en las que deleguen éstas, y un representante del Comité de Empresa.



Subniveles:

Son los intervalos retributivos reconocidos por las letras A o B dentro de cada nivel salarial. Dichos intervalos retributivos se mantienen dentro del nuevo sistema de clasificación profesional con motivo de facilitar la progresión salarial derivada de acciones de desarrollo y diferenciar la experiencia y desarrollo en la institución.

GRUPOS PROFESIONALES:

GRUPO I. – TITULADO 1.

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la máxima complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo.

Formación: Quedan expresamente incorporados a este grupo los Licenciados Universitarios o Grados con Máster/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

A efectos de retribución, los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los niveles 1 y 2.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

- Nivel 1 (Especialista) corresponde a quienes realicen tareas que, a juicio de la Comisión de Valoración, requieren máximo grado de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas, y tengan al menos una experiencia contrastada de, al menos, cuatro años en las tareas que asume. Este nivel afectará a todas personas que se encuentren en este grupo a la fecha de firma del Convenio.

- Nivel 2 (Novel) corresponde a quienes realicen tareas que requieren un grado medio de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas.

GRUPO II. – TITULADO 2.

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.



Formación: Quedan expresamente incorporados a este grupo los Diplomados Universitarios o Grado que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

A efectos de retribución, los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los niveles 1 y 2.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

- Nivel 1 (Especialista) corresponde a quienes realicen tareas que, a juicio de la Comisión de Valoración, requieren máximo grado de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas, y tengan al menos una experiencia contrastada de, al menos, cuatro años en las tareas que asumen. Este nivel afectará a todas personas que se encuentren en este grupo a la fecha de firma del Convenio.

- Nivel 2 (Novel) corresponde a quienes realicen tareas que requieren un grado medio de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas.

GRUPO III. – TÉCNICO ESPECIALISTA.

Son aquellos trabajadores que tienen atribuida la realización de tareas sobre las reciben instrucciones genéricas, pudiendo administrar y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio, o bien realizan con un alto grado de perfección e iniciativa tareas relacionadas con su especialidad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de Grado Superior o título equivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante.

A efectos de retribución, los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles y subniveles:

- Nivel 1. Oficial de Administración: Corresponde a quienes se encarguen de planificar, coordinar y/o supervisar las acciones técnicas necesarias para el desarrollo de su área administrativa, contable o de servicio.

- Nivel 2. Coordinador de actividades: Se incluyen en este nivel las diversas titulaciones profesionales de especialidades de actividad en los programas y proyectos de Cruz Roja Española, con arreglo a las funciones definidas para este grupo profesional.

- Nivel 3. Administrativos/as: Corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo organizándoles si procede, presta servicios con autonomía y responsabilidad.

- Nivel 4. Auxiliar de Enfermería-Educador: Es el personal bajo la dependencia del Director del centro o persona que se determine; tiene como función principal la de asistir y cuidar a los usuarios en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por sí mismos y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.



Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

Subnivel A (Especialista) corresponde a quienes realicen tareas que, a juicio de la Comisión de Valoración, requieren máximo grado de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas, y tengan al menos una experiencia contrastada de, al menos, tres años en las tareas que asumen. Este nivel afectará a todas las personas que se encuentren en este grupo a la fecha de firma del Convenio.

Subnivel B (Novel) corresponde a quienes realicen tareas que requieren un grado medio de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas.

GRUPO IV. – TÉCNICO AUXILIAR.

Son aquellos trabajadores que bajo la dependencia y supervisión directa de otro trabajador de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección, interpretación e iniciativa, realizan con responsabilidad y perfección, tareas propias de su grado y actividad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional específica de grado medio o equivalente.

A efectos de retribución, los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles.

- Nivel 1. Auxiliar Administrativo/a: Corresponde a quienes, con formación grado medio en rama administrativa, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas homogéneas, complementarias y auxiliares sin personal a su cargo.

- Nivel 2. Monitor/a de actividades: Desarrollarán su función en la ejecución de las actividades propias de los programas y proyectos de Cruz Roja, que exigen iniciativa habitual en su realización, que tienen especial dificultad en su desempeño y cierta irregularidad en su prestación, estando habitualmente predeterminadas en los programas y proyectos que ejecutan.

- Nivel 3. Instalador: Se incluyen en este nivel a aquellos trabajadores que con formación específica en electricidad o electrónica o experiencia probada en estas tareas, realizan actividades propias de las unidades móviles de atención a usuarios entre las que se incluyen la instalación de unidades para atención a personas, la conducción del vehículo destinado a estas actividades y cualquier otra que se precise desarrollar en el funcionamiento de las unidades móviles.

- Nivel 4. Operario de unidad móvil: Se incluyen en este nivel a aquellos trabajadores que realicen actividades propias de las unidades móviles de atención a personas usuarias, la conducción del vehículo destinado a estas actividades y cualquier otra que se precise para desarrollar en el funcionamiento de las unidades móviles.



- Nivel 5. Gerocultor: Bajo la dependencia de su responsable directo, realizarán funciones de carácter general que se le encomiende relacionadas con los trabajos propios y habituales de su puesto de trabajo.

- Nivel 6. Comercial Promoción de Ingresos: Corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo organizándoles si procede, presta servicios con autonomía y responsabilidad encaminados a la promoción de ingresos para la Institución debiendo para ello organizar la distribución del trabajo, de las funciones y de las tareas del personal asignado con alto grado de autonomía.

- Nivel 7. Auxiliar Sociosanitario y Auxiliar de Transporte Adaptado: Bajo la dependencia de su responsable, irán en los vehículos destinados para su fin, encargándose de la atención a los usuarios en el transporte y realizarán funciones de carácter general que se le encomiende, relacionadas con los trabajos propios y habituales de su puesto de trabajo.

- Nivel 8. Socorristas: Se incluye al personal con la titulación homologada y vigente encargado de la seguridad y bienestar de las personas. Su prioridad es asegurarse que ningún daño les ocurra a los usuarios de su zona de responsabilidad.

- Nivel 9. Promotor/Vendedor de calle: Corresponde a quienes estén encargados de la venta de papeletas u otro material que ponga la Institución para la promoción de ingresos, con unos objetivos determinados y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

Subnivel A (Especialista) corresponde a quienes realicen tareas que, a juicio de la Comisión de Valoración, requieren máximo grado de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas, y tengan al menos una experiencia contrastada de, al menos, tres años en las tareas que asumen. Este nivel afectará a todas personas que se encuentren en este grupo a la fecha de firma del Convenio.

Subnivel B (Novel) corresponde a quienes realicen tareas que requieren un grado medio de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas.

GRUPO V. – SERVICIOS GENERALES.

Pertencen a este grupo los operarios y personal no especialmente cualificado, cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

Formación: Se exigirá estar en posesión de conocimiento de algún oficio en formación profesional, aunque en determinados casos podrá conllevar el requerimiento de cursos o formación específica en el puesto de trabajo y experiencia contrastada.

A efectos de retribución los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:



- Nivel 1. Conductor: Tendrán a su cargo con plena responsabilidad la utilización del vehículo que ponga a su disposición Cruz Roja Española, así como el traslado de personas que les sean encomendadas, realizando la limpieza y mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares, efectuando toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller y, en todo caso, dando parte con prontitud de las averías o deficiencias observadas a los responsables pertinentes para que procedan a la subsanación por los servicios técnicos correspondientes.

- Nivel 2. Servicios generales, recepcionista y vigilante: Bajo la dependencia de su responsable directo, realizarán funciones de carácter general que se les encomienden relacionadas con los trabajos propios y habituales de su puesto de trabajo.

- Nivel 3. Personal de limpieza: Tendrán a su cargo las labores del servicio de limpieza de edificios y sus dependencias, así como cualquier otra derivada de su profesión.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

Subnivel A (Especialista) corresponde a quienes realicen tareas que, a juicio de la Comisión de Valoración, requieren máximo grado de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas, y tengan al menos una experiencia contrastada de, al menos, tres años en las tareas que asumen. Este nivel afectará a todas personas que se encuentren en este grupo a la fecha de firma del Convenio.

Subnivel B (Novel) corresponde a quienes realicen tareas que requieren un grado medio de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas.

CAPÍTULO III. – RETRIBUCIONES

Artículo 14.º – Salario base y suplidos.

Para el año 2017 la cuantía del salario base y de los complementos salariales quedan reflejados en la tabla salarial que como Anexo I se adjunta a este Convenio.

En el año 2018, se aplicará un incremento salarial del 0,75%, para el año 2019 un 1% y para 2020 un 2% respectivamente sobre las tablas.

En caso de prórroga del Convenio, en el último trimestre del año se reunirá la Comisión Paritaria para establecer la revisión salarial del año siguiente.

Artículo 15.º – Complemento personal de antigüedad consolidada.

No se devengará cantidad alguna en concepto de antigüedad.

No obstante, y derivado del anterior Convenio Colectivo de aplicación, se mantiene la cuantía que cada trabajador tuviese reconocida como complemento personal de antigüedad consolidada, no pudiendo ser absorbida ni compensada y siendo revalorizable conforme el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales.

Artículo 16.º – Pagas extraordinarias.

La empresa abonará a su personal una gratificación extraordinaria equivalente al importe total de una mensualidad, incluido, en su caso, el complemento personal de



antigüedad consolidada con motivo de las Navidades y otra mensualidad igual como paga de verano dentro de la primera quincena del mes de julio. El devengo de dichas pagas es semestral.

Artículo 17.º – Complementos de puestos de trabajo de carácter no consolidable.

Se abonarán a criterio de dirección, cuando las características del puesto de trabajo difieran sustancialmente de las consideraciones con carácter general para determinar el salario de los diferentes grupos profesionales.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable, y se dejarán de percibir cuando desaparezca el hecho que lo motivó.

a) Complemento de dirección: Corresponde aplicar este complemento al personal con funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices organizacionales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la organización y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.

Será la Presidencia de la Cruz Roja Española en Burgos quien determine la necesidad de nombramiento de estos directores, atendiendo a criterios de eficacia y eficiencia, estando sujeta al correspondiente nombramiento firmado por el Presidente Provincial, teniendo efecto desde la fecha de la firma del documento hasta la fecha de la firma del cese.

b) Complemento de responsabilidad: Este complemento de carácter no consolidable, se percibirá por el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que, a criterio de la dirección de la Entidad, asuma funciones que requieran especial dedicación, responsabilidad o de naturaleza compleja que requieran toma de decisiones, capacidad organizativa y de gestión, y/o personal a su cargo.

La entidad propondrá la percepción de este complemento de responsabilidad y el trabajador podrá aceptar o rechazar la percepción de este complemento, con las obligaciones que conlleva.

Si a juicio de la entidad el empleado que lo percibe dejase de realizar las funciones que dan lugar a la percepción de este complemento dejara de percibir el complemento de desempeño y así mismo cada uno de los empleados que lo perciben, podrá renunciar a dicho complemento, con las obligaciones que ello comporta.

Estos complementos de carácter no consolidable se dejarán de percibir cuando desaparezca el hecho que los motivó.



CAPÍTULO IV. – PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 18.º – Dietas, desplazamientos.

Dietas: El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, que por razones de su trabajo o por asistencia a cursos de formación relacionados con sus funciones, tenga que desplazarse fuera del municipio en el que esté ubicado su puesto de trabajo, tendrá derecho a que se le reintegre todo el gasto ocasionado relativo a alojamiento, manutención y transporte previa justificación con las facturas legales originales, según las siguientes cantidades máximas a justificar:

Alojamiento según factura. Hotel máximo 3***.

Desayuno: Hasta 4 euros.

Comida: Hasta 16 euros.

Cena: Hasta 16 euros.

Billetes de tren, avión, autobús, clase turista según factura.

Kilometraje: 0,19 euros/km. La utilización de vehículo particular deberá ser previamente autorizada.

Si existiese vehículo de la entidad disponible, y solicitase su uso el empleado la entidad le facilitará el uso del mismo.

Artículo 19.º – Vestuario.

En los puestos de trabajo que defina la Dirección en los que sea necesario se proporcionará al personal el vestuario necesario para el desarrollo de su labor, con la obligación de usarla durante la jornada laboral.

La empresa está obligada a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), el calzado y los guantes, homologados, que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 20.º – Derecho a uso de comedor o manutención.

El personal a quien la dirección encomiende en cualquiera de sus centros la vigilancia de usuarios/usuarios durante la comida y periodos de esparcimiento motivados por ella, tendrán derecho a comida en el centro, siendo el tiempo dedicado a esta actividad computable como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 21.º – Prestación social por muerte e incapacidad.

Cruz Roja Española en Burgos suscribirá una póliza de seguros con cobertura en los casos en que al personal se le declare la incapacidad permanente total para su profesión habitual o la incapacidad permanente absoluta para toda profesión, por la Seguridad Social. La cobertura será de 12.000.



Del mismo modo, el personal de Cruz Roja Española en Burgos tendrá derecho a una prestación a favor de sus beneficiarios, en caso de fallecimiento con una cobertura de 12.000 euros.

La Entidad cubrirá el compromiso de prestación social por muerte e incapacidad mediante el correspondiente seguro colectivo, no estando obligada a otras prestaciones que aquellas que han sido exteriorizadas de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio y con las prescripciones técnicas de la entidad aseguradora, en cumplimiento de la legislación vigente.

Artículo 22.º – Incapacidad temporal.

En el caso de incapacidad temporal, el personal comprendido dentro del presente Convenio, percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del cuarto día de la incapacidad laboral.

En el caso de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional el personal comprendido en el presente Convenio recibirá la totalidad de su retribución salarial desde el primer día.

Artículo 23.º – Anticipos y préstamos reintegrables.

Todo el personal tiene derecho a percibir, con antelación al momento señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado que serán descontados en esa mensualidad.

El personal con más de 1 año de antigüedad podrá solicitar, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica, préstamo cuya cuantía no exceda de tres mensualidades netas. En caso de concesión el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en un máximo de las seis mensualidades siguientes a su concesión. Hasta que no esté amortizado al 100% el préstamo no podrá solicitar el trabajador uno nuevo. Los préstamos estarán sometidos a retención como renta en especie.

La extinción de contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la entidad determinará la devolución del anticipo o préstamo.

De manera simultánea sólo se concederán préstamos a un máximo de diez personas, de manera que hasta que uno de los trabajadores no haya finalizado el reintegro total del préstamo concedido no se concederá ningún otro.

En el supuesto que más de diez trabajadores/as soliciten préstamos a la empresa de manera simultánea gozará de preferencia para la concesión del mismo aquel que tenga mayores cargas familiares, entendiéndose como tales hijos a su cargo menores de 18 años que no desempeñen ninguna actividad retribuida o personas dependientes. Sin que el trabajador pueda disfrutar de dicha preferencia dos veces consecutivas puesto que a la siguiente vez tendrá prioridad el inmediato posterior en cargas familiares. Si bien, no se aplicará el derecho de preferencia contemplado en el presente párrafo cuando no haya transcurrido un año desde la liquidación del préstamo anterior.



CAPÍTULO V. – JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, NIVELES Y ASCENSOS

Artículo 24.º – Jornada.

La jornada anual de trabajo efectivo queda fijada en 1.700 horas de trabajo efectivo, equivalente a una jornada semanal de 38 horas de media de trabajo efectivo en cómputo anual.

Siempre que la duración de la jornada sea de, al menos, 6 horas se establece un tiempo de descanso de 15 minutos y se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Flexibilidad jornada: Se establece una bolsa de horas durante la vigencia del presente Convenio y dentro de la jornada ordinaria de trabajo por la que la dirección de la entidad podrá disponer de hasta un máximo de diecisiete horas mensuales y por trabajador que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o periodos de especial actividad, finalización de plazos administrativos, judiciales o de cualquier índole, necesarios para la prestación de los servicios propios de la entidad.

Para que sea de obligatorio cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que exista un preaviso de 72 horas a los afectados.

Se cuantificarán mensualmente las horas realizadas y se descansarán o se recuperarán un número igual a éstas en el trimestre natural siguiente al mes de realización.

Esta flexibilidad no podrá ser exigida por la empresa fuera de su régimen ordinario de jornada.

Flexibilidad de horario: En los casos en que la actividad del trabajador o la trabajadora lo permita, podrá flexibilizar los horarios de inicio y fin de su jornada diaria en un máximo de 30 minutos arriba o abajo, siempre que su jornada siga desarrollándose con ello en el intervalo entre las 8:00 y las 20:00 horas y que no incurra por ello en abandono de cualquiera de sus obligaciones profesionales. Todo ello dentro del marco del cumplimiento de la jornada laboral máxima establecida en este Convenio.

Horario de trabajo: El horario será el establecido por la entidad para cada centro de trabajo.

En los centros donde sea posible, durante los meses de julio y agosto, la plantilla tendrá derecho a un horario exclusivamente de mañana.

En la semana de ferias de cada localidad el horario será de mañana y como máximo de cinco horas.

En los casos en que un trabajador por motivos de trabajo (asistencia a reuniones, cursos, etc.), tenga que pernoctar una noche o más fuera de su domicilio habitual, podrá disfrutar, previa autorización de su responsable de tres horas libres el día hábil anterior al desplazamiento o en la mañana del día hábil siguiente al mismo.



En el caso de pernoctar dos o más noches fuera del domicilio habitual, podrá disfrutar previa autorización de su responsable de 3 horas libres el día hábil anterior y 3 horas en la mañana hábil siguiente.

En caso de desplazamientos de más de 150 km de su puesto de trabajo se considerará nueve horas de trabajo efectivo sin necesidad de justificar el horario realizado y sin tener en cuenta su jornada habitual.

Días completos y horas por necesidades del servicio: Cuando se prevea, por la programación o necesidades del servicio, la realización de jornadas de trabajo fuera de la jornada habitual, podrá solicitarse por el trabajador compensarse en días completos y autorizarse previamente y por escrito por coordinación y secretaría provincial.

Horas extraordinarias: Dado el carácter de la entidad, cuando la entidad considere imprescindible la realización de las horas extraordinarias serán de carácter obligatorio, hasta el máximo legal.

Las horas extras se compensarán en tiempo de descanso en cuantía de 1,5 a las realizadas. Se harán constar los días y horas que se compensan, no pudiéndose unir estos días u horas a vacaciones o resto de permisos. Asimismo, se recomienda el disfrute de esta compensación en los treinta días posteriores.

Artículo 25.º – Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas quedan fijadas en 30 días naturales para todo el personal, que se disfrutarán preferentemente en verano. De mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador las vacaciones podrán dividirse en periodos como mínimo de semanas completas.

Al cesar el trabajador por jubilación tendrá derecho a un mes de vacaciones retribuidas, adicionales a las que devengue según el párrafo anterior, que se disfrutarán inmediatamente antes de la fecha de cese.

Artículo 26.º – Permisos retribuidos.

Independientemente de los ya establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el carácter no laboral y para los trabajadores que su trabajo se lo permita, de la tarde de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre y una mañana a elegir de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre. En el caso de que estos días sean sábado o domingo se podrá trasladar al día hábil anterior o posterior. El Sábado Santo completo y el sábado de la semana en que se celebre la festividad del Curpillios, para los trabajadores cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Burgos; sustituyendo este sábado por el que corresponda y que facilite la formación de puente vacacional en unión a una de las fiestas locales de las demás localidades de la provincia.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a) 20 días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo, tres días por el fallecimiento y dos días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización



que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En caso de hospitalización, podrá disfrutarse el permiso mientras dure la misma, mediando el correspondiente preaviso.

En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive.

c) Un día, por traslado de domicilio habitual.

d) El día de la boda de sus padres, hijos y hermanos.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de haberse optado por esta sustitución, y siempre que el trabajador/a después del periodo de maternidad haya unido a éste las vacaciones si las hubiese, podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado. A estos efectos las partes establecen que dado las especiales características de este sector, dicho periodo continuado equivale a 15 días laborables.

La empresa podrá suscribir contratos de interinidad para cubrir las bajas por: Maternidad, acumulación, lactancia y vacaciones, por el tiempo que duren estos supuestos.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.



h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

i) El personal que acredite relación de pareja de hecho tendrá la misma consideración que el matrimonio, y por tanto a los mismos derechos y permisos establecidos. Dicha situación se acreditará con certificado de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho u otros medios documentales habituales, que se estimen suficientes.

j) 8 horas al año para acudir a consulta médica del especialista, cuando sea por prescripción facultativa, del propio trabajador, hijos o hijas menores de edad, ascendientes mayores de 65 años y personas discapacitadas que estuvieran a su cargo.

k) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.

Artículo 27.º – Permisos no retribuidos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de permisos no retribuidos para acudir con sus hijos al médico, y ascendientes de primer grado todo ello previa autorización de la empresa. Este permiso será por el tiempo imprescindible, aportando copia de la acreditación de su asistencia y deberá ser notificado a la empresa con una antelación mínima de tres días, salvo casos de urgencia. Este permiso tendrá carácter recuperable.

2. El personal con una relación laboral continuada superior a un año podrá solicitar, por interés particular y nunca para realizar otro trabajo remunerado, una licencia no retribuida de una duración mínima de quince días naturales y máxima de tres meses consecutivos cada dos años, siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal de la entidad o el 20% de su equipo de trabajo o grupo profesional. La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.

Durante este periodo se suspenderá la cotización a la seguridad social y se tramitará como una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 28.º – Días de libre disposición.

Los trabajadores dispondrán de seis días de libre disposición, dentro de cada año natural, para cuyo disfrute deberán solicitarlo a la entidad con una antelación de al menos una semana, salvo supuestos de urgencia.

La entidad no podrá negar el disfrute de dichos días salvo que las necesidades del servicio lo impidan en cuyo supuesto el trabajador tendrá que solicitar una fecha diferente.

Estos seis días de libre disposición tendrán carácter de recuperables, y de su aplicación no podrá derivarse una jornada anual efectiva de trabajo inferior a 1.700 horas anuales.



CAPÍTULO VI. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 29.º – Copia básica contratos.

Cuando se formalice un contrato de trabajo en la empresa, se dará una copia básica de ese contrato a los representantes de los trabajadores, que firmarán el recibí.

Artículo 30.º – Preaviso dimisión.

En caso de dimisión del trabajador, éste tendrá que preavisar dicha circunstancia a la empresa en los siguientes plazos mínimos: 1 mes en el caso del grupo I y II, técnicos y 15 días en los restantes casos.

Artículo 31.º – Prevención de riesgos laborales.

La empresa tendrá realizada, documentada y actualizada la evaluación de riesgos, el plan de prevención en su caso y haber adoptado una forma de servicio de prevención.

La elección de sistema de servicio de prevención se realizará con la consulta debida a los representantes de los trabajadores.

La empresa está obligada a facilitar la información sobre los riesgos existentes en el puesto de trabajo, y las normas de actuación en caso de riesgo, así como a cumplir lo dispuesto por la normativa vigente.

CAPÍTULO VII. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32.º – Graduación de las faltas.

1. El personal podrá ser sancionado por la dirección de la empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

2. Las faltas disciplinarias cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves.

3. Para el cómputo de los retrasos habrá que tener en cuenta la flexibilidad de horario recogida en este Convenio.

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1) La leve incorrección con el público y en general con las personas usuarias del servicio, así como con los compañeros/as o subordinados/as, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Institución.

a.2) El retraso injustificado, en menos de veinte minutos en dos ocasiones en el periodo de un mes, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un día en el periodo de un mes, sin que afecte al funcionamiento normal del servicio.



a.5) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo, o el abandono del puesto de trabajo menos de 15 minutos, siempre que no suponga la desatención a los usuarios, en cuyo caso se considerará como grave o muy grave, en una o dos ocasiones en el periodo de un mes.

a.6) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa, siempre que el trabajador sea responsable de su conservación.

a.7) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1) La actuación con personas que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

b.2) Uso inapropiado, o mal uso de los medios técnicos o informáticos puestos a disposición del personal. Queda prohibido y será sancionado con falta grave, acceder a internet de la institución para uso personal.

b.3) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el periodo de un mes.

b.4) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre dos y cuatro ocasiones en el periodo de un mes.

b.5) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada, más de 15 minutos.

b.6) La reincidencia en tres o más faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

b.7) La no presentación del parte de baja o alta médica en el plazo legal.

b.8) La falta de aseo y limpieza personal que pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

b.9) Los insultos proferidos de palabra cometidos contra las personas usuarias, personal de la empresa o terceras personas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

c.2) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c.3) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.4) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días en el periodo de un mes.

c.5) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de cuatro ocasiones en el periodo de un mes, o durante más de doce en el periodo de tres meses.



c.6) La reincidencia en tres o más faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

c.7) El acoso laboral, psicológico o sexual, o por razón de género.

c.8) El uso de la entidad violando la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas por la entidad para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

c.9) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.10) La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

c.11) El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico.

c.12) La embriaguez habitual o toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo, o en la imagen de la Institución, previo intento de su rehabilitación. El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido, y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo cuando así lo recomienden los profesionales oportunos. El Comité de Seguridad y Salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente Convenio.

c.13) La tolerancia o encubrimiento de los/as Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

c.14) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otra persona.

c.15) La simulación de enfermedad o accidente, valorado por la autoridad competente.

c.16) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as en relación con sus deberes de asistencia y permanencia en el trabajo.

c.17) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

c.18) El abandono del puesto de trabajo sin comunicación previa a un responsable que ocasione un perjuicio muy grave al funcionamiento o actividad económica de la empresa.

c.19) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los responsables relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

c.20) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, dentro de la jornada laboral contempladas en la normativa vigente en



materia de seguridad y salud laboral, ya sea negarse o no hacer, así como la inasistencia a los cursos de formación e información, dados o gestionados por la institución en materia de prevención de riesgos laborales.

c.21) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, o alterar los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

c.22) Vulnerar el código de conducta de Cruz Roja Española así como el Reglamento General Orgánico y los Estatutos de la Institución.

c.23) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, equipo, material o documentos de la empresa, en cuyo caso se asumirá el coste de la reparación, siempre que sea el daño producido por una conducta dolosa del personal y confirmada judicialmente.

c.24) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

c.25) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

c.26) El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

c.27) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior/a de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para la persona subordinada, ya sea de orden material o moral.

c.28) El incumplimiento muy grave de las obligaciones derivadas de Ley Orgánica de Protección de Datos o vulneración muy grave del uso de los Sistemas de Información de Cruz Roja Española.

Artículo 33.º – Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

b) Por faltas graves:

Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un periodo no superior a un año.

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.



c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

Inhabilitación para la promoción o ascenso por un periodo de un año y un día a cinco años.

Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

De las sanciones impuestas se dará traslado al Comité de Empresa.

Artículo 34.º – Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su Comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona sancionada, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Para la imposición de sanciones por falta muy graves será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del Comité de Empresa, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado o afectada, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado o trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité, la sección sindical o el trabajador y trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.



Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, delegados y delegadas de personal o delegados o delegadas sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el periodo reglamentario de garantías.

CAPÍTULO VIII. – GARANTÍAS SINDICALES, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 35.º – Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 36.º – Órganos de representación.

Los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras en la entidad se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37.º – Seguridad.

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Institución, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad y salud laboral en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación.

La institución, en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud física y mental del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la entidad.
- c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos riesgos profesionales.
- d) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras competentes en la materia.
- e) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y al personal temporal.

El personal en plantilla tiene como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuado cumplimiento.



La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos puestos a disposición del personal constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.

Los y las representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones y específicamente:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la entidad de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los delegados o delegadas de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud del personal.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud del personal en el trabajo.

f) Cooperar con la Institución para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de la plantilla.

Artículo 38.º – Salud laboral.

a) Se facilitará al personal un reconocimiento médico anual a cargo de la institución.

Protección a la mujer embarazada. La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que por la dirección del centro y del Comité de Empresa, se examine si el trabajo que desempeña pueda afectar a su estado, recabando los informes médicos oportunos, a los efectos de prevenir cualquier situación de riesgo.

Artículo 39.º – Adicciones y drogodependencias.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promociónen hábitos saludables.



Asimismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial: Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento de la entidad a aquel personal que lo solicite

Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa: Toda iniciativa institucional relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora: El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO IX. – FORMACIÓN

Artículo 40.º – De la formación del personal laboral.

La mejora continua en cualquier proceso de actividad profesional implica una actualización formativa de las personas, adaptada a la cambiante realidad en la que desarrollamos nuestra actividad.

Desde esta perspectiva es voluntad de Cruz Roja y su Comité de Empresa establecer un punto específico en el marco del Convenio que regularice los procesos de formación del personal o su participación en los mismos bien como docente o bien como alumno/a.

En este sentido ambas partes se comprometen a velar por la mejora formativa del personal bajo los siguientes criterios:

– Cruz Roja potenciará la asistencia a cursos para perfeccionamiento, reconversión y capacitación del personal laboral ajustado a su puesto de trabajo. Dicha formación se realizará a ser posible en jornada laboral y contará como trabajo efectivo. La propuesta de la acción formativa será a petición propia o a propuesta del responsable directo del trabajador/a. Será autorizada en última instancia por el Secretario Provincial.

– Como regla general se asumirán los gastos de formación cuando suponga una clara adecuación al puesto de trabajo, pudiendo estos ser compartidos cuando así se estime.

– Se garantizará la participación de todos los trabajadores en los procesos de formación, teniendo como base los criterios de igualdad, adecuación a los puestos de trabajo, voluntariedad y rotación del personal, de forma que cualquier trabajador tenga acceso a este derecho.



- La formación especializada para aumentar la calidad del servicio o el perfeccionamiento profesional se negociará puntualmente para ver la viabilidad y posibilidad de la misma.

Para mejorar la capacitación profesional del personal laboral se establece una formación modular, que en cada caso será obligatoria o no a juicio de la Dirección, para todos los trabajadores y trabajadoras que se desarrollará desde el Plan de Formación con tres niveles formativos:

- Básico: Formación institucional.
- Especializada: Informática, conducción, ofimática, primeros auxilios.
- General: Calidad, medio ambiente, motivación, atención al usuario, metodología, programación, apoyo humano.

- Cada trabajador/a asumirá una voluntad de formación en los diferentes niveles formativos ofertados por el Plan de Formación.

- Cruz Roja destinará en su presupuesto ordinario la cantidad de 3.000 euros anuales en concepto de gasto por apoyo formativo a los y las trabajadoras.

- Cruz Roja certificará cada acción formativa realizada con aprovechamiento a los efectos del currículum vitae de cada trabajador y trabajadora.

- La Dirección de Cruz Roja, conjuntamente con el Comité de Empresa, elaborará un Plan Anual de Formación Continua para el personal de la plantilla, encaminado a perfeccionar sus conocimientos profesionales, a mejorar la prestación de los servicios, y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que realizan.

- La programación de la formación para el colectivo de trabajadores y trabajadoras de la Cruz Roja se comunicará cada principio de año.

- Ningún trabajador o trabajadora podrá impartir o avalar sesiones de formación en nombre de Cruz Roja sin autorización.

Desde Cruz Roja y su Comité de Empresa se velará por el cumplimiento de esta propuesta y se arbitrará una evaluación continua de los resultados, el nivel de aceptación, implicación y satisfacción de ambas partes.

CAPÍTULO X. – IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 41.º – Igualdad de oportunidades y no discriminación.

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los recursos humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como institución tiene Cruz Roja.

Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad que el Equipo Nacional de Igualdad de la institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los equipos de igualdad de las oficinas territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio laboral destacamos:



– La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.

Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Burgos, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa.

– Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el Secretario Provincial o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.

– Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

– Uso de criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.

– Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

– Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.

– Respetar el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.

– Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.

– Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos, como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual, maternidad, etc.) de éstas últimas.

– Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc., hasta la normalización de su situación.

– Regularizar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista.

CAPÍTULO XI. – EXCEDENCIAS, PATERNIDAD, MATERNIDAD Y JUBILACIONES

Artículo 42.º – Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de en el cargo público.



El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores de la misma empresa que generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, salvo la excedencia voluntaria, conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Salvo en la excedencia voluntaria, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente por excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.



Artículo 43.º – Permiso por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Artículo 44.º – Permiso de maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.



En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad.

Artículo 45.º – Jubilaciones parcial y anticipada.

Los trabajadores que reúnan los requisitos legales para ello podrán optar a la jubilación parcial y/o anticipada de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. – Cláusula de género.

Las partes firmantes de este Convenio, en su firme compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres manifiestan que con el fin de una mayor simplicidad en la redacción del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores, lo que no obsta a que los firmantes defienden el lenguaje de género y en ningún caso puede ser considerado como discriminación por razón de sexo.

Segunda. – Adhesión al III ASACL.

Las partes firmantes de este Convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos afectados por este Convenio. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención de la Comisión Paritaria de este Convenio.

* * *



ANEXO I

TABLA SALARIAL

| GRUPO | Nivel | Subnivel | Salario Anual |
|---|-------|----------|---------------|
| GRUPO I. – Titulado 1 | I | | 27.554 |
| | II | | 24.500 |
| GRUPO II.- Titulado 2 | I | | 26.545 |
| | II | | 22.000 |
| GRUPO III. – TÉCNICOS ESPECIALISTAS | | | |
| Nivel 1. Oficial de Administración | I | A | 23.658 |
| | II | B | 19.000 |
| Nivel 2. Coordinador de actividades | I | A | 23.658 |
| | II | B | 19.000 |
| Nivel 3. Administrativo | I | A | 22.960 |
| | II | B | 19.000 |
| Nivel 4 Auxiliar de Enfermería, Educador | I | A | 18.406 |
| | II | B | 17.000 |
| GRUPO IV. – TÉCNICOS AUXILIARES | | | |
| Nivel 1. Auxiliar de Administración | I | A | 20.316 |
| | II | B | 17.000 |
| Nivel 2. Monitor/a de actividades | I | A | 20.316 |
| | II | B | 17.000 |
| Nivel 3. Instalador | I | A | 20.316 |
| | II | B | 17.000 |
| Nivel 4 Operario Unidad Móvil | I | A | 18.406 |
| | II | B | 17.000 |
| Nivel 5 Gerocultor/a | I | A | 15.132 |
| | II | B | 14.000 |
| Nivel 6 Comercial promoción de ingresos | I | A | 15.132 |
| | II | B | 14.000 |
| Nivel 7 Auxiliar socio-sanitario. Auxiliar de transporte adaptado | I | A | 14.000 |
| | II | B | 14.000 |
| Nivel 8 Socorrista | I | A | 14.000 |
| | II | B | 14.000 |
| Nivel 9 Promotor. Vendedor de calle | I | A | 15.132 |
| | II | B | 14.000 |
| GRUPO V. – SERVICIOS GENERALES | | | |
| Nivel 1. Conductor | I | A | 21.272 |
| | II | B | 19.000 |
| Nivel 2 Recepcionistas, vigilante y servicios generales | I | A | 14.000 |
| | II | B | 14.000 |
| Nivel 3. Personal de limpieza | I | A | 14.000 |
| | II | B | 14.000 |

| | |
|--------------------------------|----------------------|
| Complemento de dirección: | 4225 año |
| Complemento de responsabilidad | De 1.418 a 2.618 año |

* * *



ANEXO II

VACACIONES

Periodos a disfrutar con 30 días de vacaciones:

El periodo de disfrute mínimo será de 7 días.

Posibilidades normativa:

En todos los casos comenzarán en día 1, 15 y 16 del mes o en lunes.

- 30 días.
- 15-15.
- 10-20.
- 7-23 o viceversa.
- 14-16 o viceversa.
- 10-10-10, según necesidades de servicio.
- 7-7-16, según necesidades de servicio.
- 7-8-15, según necesidades de servicio.
- 7-7-7-7 más 2 días de libre designación, según necesidades de servicio.