II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
Oficina Territorial de Trabajo
Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación

Resolución de 10 de diciembre de 2013, de la Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española para Zamora, para los años 2013, 2014 y 2015.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española, con código de convenio número 49000751012009, así como el anexo I que lo acompaña, suscrito de una parte por la representación de la dirección de la empresa, y de otra la representación de los trabajadores con fecha 7 de octubre de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2.º y 3.º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la 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, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCyL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías,

RESUELVO

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.

En Zamora, a diez de diciembre de dos mil trece.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, por acumulación de funciones, (Resolución Delegado Territorial 5-07-2010), Amparo Sanz Albornos.

R-201304346

CONVENIO COLECTIVO PARA LA OFICINA PROVINCIAL
DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN ZAMORA

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES.

Artículo 1.º - *Ámbito funcional y personal de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo dependientes de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Zamora y afecta a todo el personal laboral que se halle prestando servicio en la misma, así como al personal que ingrese en dichos Centros durante la vigencia del mismo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

• El personal contratado mediante las subvenciones concedidas por Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL) a Cruz Roja Española para la contratación de personas desempleadas.

• El personal contratado como consecuencia de la adjudicación de concursos públicos para la prestación de servicios que establezcan la obligación para Cruz Roja de subrogarse en la contratación de los trabajadores y trabajadoras de la anterior empresa adjudicataria, sin que en ningún caso las retribuciones puedan ser inferiores al 80% de las recogidas en el presente Convenio.

• Profesionales sin relación laboral con Cruz Roja Española: Formadores con relaciones formalizadas en virtud de contrato mercantil con la Institución.

• Aquellas personas que presten servicios en régimen de colaboración voluntaria no retribuida con Cruz Roja Española o que realicen prácticas no laborales en virtud de convenios de colaboración con entidades.

• También queda expresamente excluido del presente Convenio Colectivos los cargos directivos de Cruz Roja Española en Zamora.

Artículo 2.º - *Ámbito territorial.*

Este Convenio se aplicará al personal contratado en las circunstancias descritas en el art. 1.º que desarrollen sus actividades en los diversos centros dependientes de Cruz Roja Española en la provincia de Zamora, y en las asambleas comarcales, y en aquellos otros que pudieran crearse con ocasión de la puesta en marcha de nuevas actividades.

Artículo 3.º - *Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por las partes y tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor a efectos económicos el 1 de enero de 2013, y extendiendo su aplicación hasta el 31 de diciembre de 2015.

El Convenio Colectivo se entiende automáticamente denunciado a su vencimiento.

En el plazo máximo de un mes a partir de su vencimiento se procederá a constituir la comisión negociadora estableciendo ambas partes un calendario y procedimiento para la negociación.

Las partes se comprometen en caso de que en el periodo de un año no se haya alcanzado acuerdo de nuevo convenio colectivo, prorrogar la vigencia del mismo durante el tiempo que dure la negociación, siempre que haya voluntad negociadora y no exista bloqueo en la misma y no exceda de un año adicional.

R-201304346

Artículo 4.º - *Unidad del Convenio.*

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. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

A efectos de su aplicación práctica, dichas condiciones serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la autoridad o la jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades, no aprobarse, modificase, considerase o aplicase de forma distinta algunas de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el convenio en su totalidad.

Artículo 5.º - *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.*

1. Para aquellas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente Convenio, en el mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de este Convenio se constituirá una comisión mixta y paritaria para la interpretación y vigilancia del Convenio. En el momento de su constitución deberá ratificar el actual o dotarse de un nuevo reglamento de funcionamiento que deberá ser aprobado por ambas representaciones.

2. Estará compuesta por dos miembros, uno por cada parte. Dichos miembros podrán ser sustituidos por cualquiera de las representaciones en cualquier momento. Así mismo, cualquiera de las partes podrá invitar asesores o asesoras ocasionales o permanentes que tendrán voz, pero no voto.

3. Los acuerdos requerirán la mayoría absoluta de ambas representaciones y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

4. Deberá reunirse con carácter ordinario al menos una vez cada 6 meses y siempre que una de las partes lo considere necesario para llevar a cabo el cumplimiento de sus fines. En caso de denuncia del convenio la Comisión Negociadora del mismo, durante el tiempo que esté constituida, asumirá las funciones de la Comisión Paritaria

5. El domicilio social de la citada Comisión se fija en C/ Hernán Cortés, 42, Zamora.

6. Son funciones de la Comisión Paritaria:

• La interpretación, vigilancia y seguimiento del Convenio.

• La mediación o arbitraje voluntario en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del Convenio.

• El estudio y fórmulas de aplicación de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.

• El estudio de las necesidades de plantilla, jornada, horarios, condiciones económicas o cualquier otro aspecto laboral ante la apertura de nuevos centros de trabajo.

• El establecimiento de las tablas salariales en cada revisión anual dentro de los límites que establece el propio convenio.

• La capacidad de suspender temporalmente, total o parcialmente, beneficios sociales del convenio en función de la situación económica de la Institución.

• Cuantas otras actividades contribuyan a la eficacia práctica del convenio, a la resolución de conflictos y a la paz social.

• Cualquier otra de las funciones que para la Comisión Paritaria señale el estatuto de los trabajadores.

R-201304346

7. Procedimientos y plazos de actuación de la Comisión Paritaria:

- En supuestos de conflictos de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo convocará la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de solicitar su mediación, e interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso.

- La Comisión Paritaria decidirá sobre el descuelgue o inaplicación de las cláusulas de este convenio que pretenda la empresa o los trabajadores en aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6.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 que la legislación vigente confiere a los trabajadores y sus representantes legales.

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:

1. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
2. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
3. La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal.
4 La profesionalización y promoción del personal.
5. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
6. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
7. Promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria, para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias o voluntarios en la organización y en las actividades de la institución

CAPÍTULO III. DEL PERSONAL DE CRUZ ROJA.

Artículo 7.º - *Grupos profesionales*.

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja en Zamora, a los efectos de su clasificación se encuadra en grupos profesionales, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la Institución en base a su capacidad organizativa.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de las exigencias de las titulaciones específicas.

A los efectos de concretar las actividades propias de los mismos de acuerdo

R-201304346

con la organización del trabajo que se establezca, se determinan en este Convenio los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo 1: Personal Técnico.

• Nivel 1: Licenciaturas Universitarias o Grado con Máster.

• Nivel 2: Diplomaturas Universitarias o Grado.

Grupo 2: Personal Administrativo y de Actividades

• Nivel 1: Ciclo Formativo Grado Superior.

• Nivel 2: Ciclo Formativo Grado Medio.

Grupo 3: Profesionales de oficios varios.

• Nivel 1: Personal de oficios.

Artículo 8.º - *Descripción de los grupos profesionales.*

Personal técnico.- Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que por su conocimiento y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades de coordinación, o asesoras, con alto grado de exigencia en la autonomía, capacidad de supervisión, mando y responsabilidad, acordes a las funciones asignadas a los puestos que desempeñan.

Dentro de este grupo y a los efectos de las condiciones económicas de dichos puestos se establecen dos niveles:

• Nivel 1: Le corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación licenciatura universitaria o Grado con Máster.

• Nivel 2: Le corresponde a aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una Diplomatura Universitaria o grado.

Personal Administrativo y de actividades.- Se incluye en este grupo al personal que realiza trabajos de ejecución autónoma que exigen iniciativa habitual en la realización de las actividades, predeterminadas en el proyecto o programa de ejecución, así como a los trabajadores y trabajadoras que realizan trabajos administrativos y/o contables bajo la supervisión de la dirección del departamento o área de actividad correspondiente.

Dentro de este grupo y a los efectos de las condiciones económicas de dichos puestos se establecen dos niveles:

• Nivel 1: Ciclo Formativo Grado Superior: Corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo, organizándole si procede, presta servicios con autonomía y responsabilidad, realizando trabajos para los que se requiere la titulación académica de Ciclo Formativo Grado Superior en cualquiera de sus especialidades o equivalente.

En este nivel se encuadran los puestos de trabajo de: Administrativos/as, Monitores/as e Instaladores/as de Teleasistencia.

• Nivel 2: Ciclo Formativo Grado Medio: Corresponde a quienes con formación académica con nivel de Ciclo Formativo Grado Medio en cualquiera de sus especialidades, o equivalente, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas homogéneas, complementarias y/o auxiliares sin personal a su cargo.

En este nivel se encuadran los puestos de trabajo de: Auxiliares de Administración, Técnicos de Emergencias Sanitarias, Socorristas Acuáticos, Promotores/as de Ingresos, Conductor/a y Operario de Servicios Generales.

Profesionales de Oficios Varios.- Se incluye en este grupo al personal que realiza tareas que, aún cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad

R-201304346

está limitada por una supervisión directa, sin perjuicio de que en la ejecución de sus tareas puedan contar con la ayuda de otros de trabajadores/as de igual categoría profesional.

• Nivel 1: Personal oficios: 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. En este grupo profesional se incluyen ordenanzas y auxiliares de transporte adaptado, así como el personal de limpieza del centro.

Artículo 9.º - *Sistema de cobertura de puestos de trabajo.*

La dirección de Cruz Roja Española en Zamora, determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido procedan ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura, publicándose las convocatorias en la página web de Cruz Roja Española.

De estos extremos se informará con carácter previo al representante de los trabajadores, a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y en consecuencia para que puedan optar a ocupar dichas vacantes el personal de la plantilla.

La Institución informará al representante de los trabajadores del resultado de los procesos selectivos.

Artículo 10.- *Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso, estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de seis meses para el personal de los grupos profesionales 1 y 2 y de dos meses para el resto, excepto para los Profesionales de Oficios y trabajadores no cualificados que será de treinta días laborables.

2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado a la persona trabajadora al trabajador este período de prueba a todos los efectos.

3. Durante este período, tanto la Institución como el trabajador o trabajadora podrán poner fin, de forma unilateral, a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

Artículo 11.º - *Promoción interna.*

Los trabajadores y trabajadoras de la Oficina Provincial de Zamora podrá participar en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes, valorándose su experiencia en la entidad como uno de los méritos a considerar en dicho proceso selectivo, sin que esta supere el diez por ciento el total de la valoración necesaria para la obtención de la plaza.

A los efectos de regular estos procesos selectivos, se establece lo siguiente:

1. La convocatoria de los puestos y sus bases se publicarán por los medios establecidos por la Institución.

2. El plazo de admisión de solicitudes no será inferior a siete días hábiles, contados a partir del día siguiente, también hábil, al de su publicación.

3. Se valorarán en igualdad de condiciones, los servicios que con carácter voluntario se hayan prestado a la entidad.

4. No se someterán a este proceso de selección la ocupación de puestos de trabajo de las direcciones de departamento así como los puestos de confianza, que se definen en el organigrama.

R-201304346

Artículo 12.º - *Formación.*

La dirección de Cruz Roja de Zamora, conjuntamente con el representante de los trabajadores/as, elaborará un Plan anual de Formación Continúa para el personal de la plantilla del cual se informará al representante de los trabajadores/as, este plan estará enfocado a la ampliación de 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 asistencia a los diferentes cursos orientados a mejorar sus competencias profesionales será de obligado cumplimiento para todo el personal de Cruz Roja, desarrollándose éstos preferentemente dentro de la jornada laboral habitual. En caso de realizarse fuera de la jornada laboral, se compensará con descansos el exceso de horas invertido en formación.

Artículo 13.º - *Personal temporal.*

Las necesidades no permanentes de contratación de personal que pudieran producirse, ya sean por sustitución o por necesidades puntuales del trabajo, y siempre que no sean superiores en su duración a seis meses, no será sometidas a información previa del representante de los trabajadores/as, en la forma prevista en el artículo 10 siendo cubiertas por Cruz Roja Española en Zamora con arreglo a la normativa general vigente.

Artículo 14.º - *Contrato por obra o servicio.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del vigente Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales previstos en dicha norma general, se identifican expresamente como trabajos, tareas o servicios con sustantividad propia, los que puedan atenderse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, contenidos en los programas específicos financiados por organismos públicos, tanto Estatales como de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, como por las Corporaciones Locales de la provincia de Zamora, cuando estos presenten perfiles propios y diferenciados de las actividades habituales y permanentes de la Institución, aún cuando estas actividades formen parte de otras realizadas en otros ámbitos provinciales, siempre que sea evidente la individualización territorial de los mismos.

CAPÍTULO IV. DE LA JORNADA LABORAL.

Artículo 15.º - *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima anual del personal incluido en el ámbito de este Convenio y para el tiempo de su vigencia temporal referido a los años 2013-2015 será de 38 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Los días máximos de trabajo de todos/as los trabajadores/as serán el resultado de descontar a los 365 días (366 en años bisiestos) el total de domingos y sábados que concurran al año, los festivos nacionales, autonómicos y locales y 22 días laborales de vacaciones.

La jornada laboral como norma general se distribuirá entre las 8:00 h y las 20:00 h, siendo la jornada de lunes a viernes por la mañana y dos tardes a la semana, para cada trabajador/a, siendo las tardes fijadas por la empresa de acuerdo a las necesidades del servicio.

En atención a la necesaria conciliación entre la vida personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras vinculados al presente Convenio Colectivo, se estable-

R-201304346

ce una flexibilidad de una hora al inicio y al final de la jornada de mañana y de media hora al inicio y al final de la jornada de tarde. El horario de presencia obligatoria será por tanto de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:30 horas.

No obstante lo anterior, podrán existir centros de trabajo y proyectos con horarios específicos que vienen determinados por la adecuada atención a los usuarios/as del programa o por la propia naturaleza del proyecto, distintos a los previstos con carácter general. En estos casos, la jornada laboral se ajustará a una duración equivalente a la anterior.

Se acuerdan asimismo las siguientes excepciones a la jornada habitual para los centros y/o programas cuya jornada lo posibilite, con el fin de facilitar la conciliación de vida personal y laboral a los trabajadores y trabajadoras de Cruz Roja Española en Zamora:

- En el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre la jornada laboral será exclusivamente de mañana, de 8:00 a 15:00 horas.
- Cuando el calendario anual contemple la posibilidad de realizar dos o más puentes (día laborable entre dos no laborables) cada trabajador /a podrá disfrutar de un puente al año, previa solicitud y aprobación por parte de la Dirección.
- Los lunes, martes y miércoles de Semana Santa, el horario laboral será de 9:00 horas a 14:00 horas.
- El periodo del 26 de diciembre al día 5 de enero, ambos inclusive, el horario será de 8:00 a 14:00 horas.
- Coincidiendo con las fiestas patronales de la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo en que se presta servicios, el horario se reducirá en 1 hora, de 9:00 horas a 14:00 horas, en la semana que coincida con la fiesta mayor

En los periodos de jornada reducida especificados en el apartado anterior, se aplicará una reducción de jornada en la misma proporción a los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en régimen de tiempo parcial, a fin de extender los beneficios de esta medida a la totalidad de la plantilla, con las limitaciones de los programas o servicios cuyo horario viene determinado por la propia naturaleza del proyecto y no sean susceptibles de jornada reducida.

En las jornadas laborales de mañana, los trabajadores y trabajadoras podrán realizar un descanso de 20 minutos, que será computado como trabajo efectivo, siempre que la duración de la misma sea de al menos 6 horas. En horarios inferiores el descanso será proporcional a la jornada.

Artículo 16.º - *Jornada especial de verano.*

La Jornada de los días comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre será exclusivamente de mañana, de 8:00 a 15:00 horas.

Artículo 17.º - *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica, será de 22 días laborables, que deberán de iniciarse en día laborable.

El periodo vacacional anual podrá disfrutarse preferentemente en tres periodos, entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, salvo petición expresa por parte del trabajador, excepcionalmente podrá existir un cuarto periodo, que deberá solicitarse con un mes de antelación. El disfrute de este cuarto período estará comprendido entre el 1 de enero y el 30 de abril y el 1 de noviembre y el 31 de diciembre.

Los trabajadores y trabajadoras solicitarán al Secretario Provincial por los medios que se establezcan por la Dirección, las fechas de disfrute de vacaciones, no pudiendo ser los periodos que se soliciten, en ningún caso, inferiores a cinco

R-201304346

días laborales consecutivos. Esta solicitud le será confirmada por la Secretaría Provincial a través del Portal del Empleado.

Las vacaciones se disfrutarán de acuerdo a los siguientes criterios:

1. El disfrute de las mismas se realizará en el año natural en que se generen, prescribiendo el derecho a disfrute de las mismas a 31 de diciembre de cada año, salvo los supuestos detallados en el apartado n.º 3 del presente artículo.

2. En aquellos casos en que se produjese coincidencia en las propuestas de vacaciones, entre el personal de un mismo departamento, y en defecto de acuerdo entre los coincidentes, se establecerá un sistema de elección rotativo anual, por antigüedad, y en caso de empate por mayor edad, entre los trabajadores y las trabajadoras del departamento, lo que permitirá a cada uno de ellos/as disfrutar de elección prioritaria con arreglo a dicho orden.

3. Si con anterioridad al inicio del disfrute del periodo vacacional ya concedido, se produjera una situación de I.T. del trabajador/a por enfermedad grave u hospitalización, o situación de maternidad, las vacaciones quedarán interrumpidas durante el nº de días que comprenda el supuesto de que se trate y se trasladarán a la fecha de incorporación no operando este traslado de forma automática, sino condicionándose las fechas de disfrute de las mismas a la correspondiente autorización en función del resto de los turnos de vacaciones.

4. El salario a percibir durante las vacaciones será el correspondiente al salario base y los complementos salariales que se vinieran percibiendo.

Artículo 18.º - *Reducción de jornada.*

El personal que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o persona dependiente con discapacidad física, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida y que dependa del trabajador/a, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo diaria en una proporción que no será inferior a un octavo ni superior la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el período que dure esta situación, experimentarán una disminución de idéntica proporción a la de la jornada.

La reducción de jornada puede hacerse efectiva hasta la fecha que el menor cumpla los ocho años.

Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse del su cuidado directo de un familiar, hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pudiera valerse por sí mismo y dependa del trabajador/a. El trabajador deberá preavisar por escrito con quince días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

A los efectos de aplicación del presente artículo, se entiende la guarda legal en los términos definidos por Agencia Tributaria para el cómputo de personas a cargo a efectos del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

Artículo 19.º - *Licencias y permisos retribuidos.*

El trabajador o trabajadora tendrá derecho, previo aviso y mediante la oportuna justificación, a licencias retribuidas, por los tiempos y causas siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, iniciándose el primer día laborable posterior a la fecha de celebración.

2. Por nacimiento de un hijo o hija, o por adopción: Tres días laborables.

R-201304346

3. Por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: En Zamora y provincia, dos días laborables, y en el resto, dos días naturales más.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, sin que por el cumplimiento de este deber puedan superarse la quinta parte de las horas laborables en concepto trimestral. Se entiende por deber público de carácter personal:

○ La asistencia a Tribunales, previa citación.

○ Cumplimiento del deber ciudadano de componente de mesa electoral.

○ La asistencia obligatoria a plenos o comisiones en función de cargo electo, tanto en elecciones Locales, Autonómicas o Generales.

5. Traslado de domicilio: Un día, en la misma localidad dos si es fuera de la localidad.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en la legislación vigente.

7. Matrimonio parientes hasta primer grado de consanguinidad: Un día si es en la provincia de Zamora y dos si es fuera.

8. Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales o pruebas selectivas para ingreso en la administración, durante su celebración.

9. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho al permiso previsto en la legislación aplicable. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de este permiso. Asimismo, tendrán derecho a una pausa de una hora de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando lo destine a lactancia de un hijo o hija menor de doce meses. Este derecho será extensivo al padre siempre que lo solicite y no haga uso de él la madre. También se aplicará en caso de adopción de un niño o niña de la edad señalada. Al inicio del permiso se comunicará a la entidad cuando se disfrutará, si al inicio o al final de la jornada diaria.

10. Hasta cinco días de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud con 48 horas de antelación y con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento. Estos últimos permisos podrán pedirse en puentes de uno o dos días, y para estos casos se requerirá un preaviso de diez días, y nunca podrá pedirse mas de dos puentes consecutivos por un mismo trabajador, ni tampoco podrán acumularse al periodo vacacional, y tendrán que ser disfrutados dentro del año natural, extinguiéndose el derecho a su disfrute a 31 de diciembre.

11. Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica por el propio trabajador o para sus familiares de primer grado con posterior justificación.

12. Derecho al abandono del puesto de trabajo por urgencia familiar vinculada a la salud, siempre que se acredite y que la urgencia esté justificada, y no exista otro medio o forma de resolver la urgencia.

13. Los días 24 y 31 de diciembre.

El personal que acredite relación de pareja durante dos años ininterrumpidos, tendrán derecho a los permisos establecidos en este artículo, con excepción del previsto en el apartado a). Dicha situación se acreditará con certificado de convivencia o registro de parejas de hecho.

A los efectos de aplicación este artículo, el parentesco de consaguinidad o afinidad comprende:

a) Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera

b) Segundo grado: Abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as y nietos/as.

R-201304346

Artículo 20.º - *Licencias no retribuidas.*

Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en Cruz Roja Española en Zamora con una antigüedad superior a un año tendrán derecho por un interés particular a una licencia no retribuida con duración anual máxima de quince días naturales consecutivos .La solicitud de esta licencia deberá efectuarse con, al menos quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar su disfrute.

Artículo 21.º - *Excedencias.*

La excedencia del personal en la Institución será voluntaria o forzosa.

1. La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público o sindical.

2. Cuando a requerimiento de la Oficina Provincial y previo acuerdo con la persona trabajadora, se necesiten los servicios de un trabajador o trabajadora en otros Centros de Cruz Roja, se acordará una excedencia con reserva de puesto, por un tiempo máximo de tres años, cuyo trabajo no será computable a efectos de antigüedad. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes anterior al cese en la actividad.

3. El personal con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años con derecho a la reserva del puesto de trabajo, durante el primer año. Posteriormente, se considerará en expectativa de vacante adecuada a su formación y/o experiencia hasta el período máximo legal. El reingreso deberá ser solicitado con 15 días de antelación a la finalización del periodo de excedencia. El periodo de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad.

Podrán concederse excedencias voluntarias distintas a las establecidas en el párrafo anterior, sometidas a cuanto se dispone en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

CAPITULO V.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 22.º - *Retribuciones.*

Al personal incluido en este Convenio se le aplicarán para el ejercicio 2013, las retribuciones que le correspondan en función del Grupo Profesional al que pertenezca, y dentro de este, al nivel a que esté adscrito, todo ello de acuerdo con las tablas salariales pactadas que figuran en el anexo I de este acuerdo.

Para el resto de los años de vigencia del presente convenio las retribuciones serán determinadas por la Comisión Paritaria, que se reunirá a tal objeto en el último trimestre del ejercicio para tratar de la de revisión del año siguiente.

Se consideran percepciones salariales la totalidad de retribuciones de los trabajadores, económicas o en especie, que se perciban por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

R-201304346

El importe neto a percibir por los trabajadores será ingresado, mediante transferencia bancaria en la cuenta corriente elegida por los mismos, entre los días 1 y 5 del mes inmediatamente siguiente a aquél en el que se hubieran devengado.

Artículo 23.º - *Conceptos retributivos.*

La retribución del personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Zamora estará integrada por los siguientes conceptos:

1.- Salario base.

2.- Complemento personal consolidable.

3.- Complementos de Puesto de trabajo de carácter no consolidable:

1. Complemento de puesto de trabajo.
2. Complemento de actividad.
3. Complemento de jefatura.
4. Complemento disponibilidad Teleasistencia.

4.- Pagas Extraordinarias.

Artículo 24.º - *Salario base.*

Es la parte de retribución del personal fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades, y cuya cuantía para cada grupo profesional y nivel aparece reflejada en las tablas salariales del anexo I.

Si la jornada que realiza la persona trabajadora fuese inferior a la jornada anual pactada, su salario base se reducirá proporcionalmente al establecido en las tablas de este acuerdo.

Artículo 25.º - *Complemento personal consolidable.*

Los trabajadores que vinieran percibiendo complementos en concepto de antigüedad u otros conceptos personales no vinculados al puesto de trabajo que desempeñan, devengarán un complemento personal consolidable por este mismo importe, y que tendrá el carácter de no absorbible ni compensable. Quedando para el resto de trabajadores en activo en la fecha de firma del presente Convenio, pendiente de negociación por las partes hasta el inicio del siguiente Convenio Colectivo.

No será de aplicación este complemento para el personal de nuevo ingreso tras la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

Artículo 26.º - *Complementos de Puesto de Trabajo de carácter no consolidable.*

Para los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se establecen los complementos de puesto de trabajo que se indican a continuación, que a todos los efectos no será consolidable, y procederá su devengo en función de las características del puesto de trabajo que desempeñen, definidas previamente, y que por ello su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional asignada.

1. Complemento de puesto de trabajo.

Su percepción viene determinada por las características de su puesto de trabajo, cuando éstas comporten consideración distinta de la establecida con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según las definiciones dadas a los mismos en el presente convenio.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrá carácter consolidable.

R-201304346

Para el ejercicio 2013 la cuantía de este complemento asciende a 80 € brutos mensuales, siendo revisable anualmente por la Comisión Paritaria junto el resto de retribuciones conforme a lo previsto en el artículo 22.

2. Complemento de actividad.

Su percepción viene determinada por la consecución de determinados objetivos o resultados, derivados de un mayor rendimiento en el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, con carácter limitado en el tiempo y vinculando la duración del mismo al mantenimiento de las circunstancias que lo generan.

La Institución informará con carácter previo al inicio de la actividad sobre los necesarios para la percepción y de la cuantía del presente complemento, tanto a los trabajadores y trabajadoras, como a sus representantes sindicales, a fin de garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras tengan acceso en igualdad de condiciones.

3. Complemento de Jefatura.

Corresponde aplicar este complemento, como compensación a aquellas actividades que debe de realizar el personal que ocupa cargos de responsabilidad en la entidad y que por ello en el desempeño de sus funciones en dicho puesto concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo profesional y nivel.

Para el ejercicio 2013, la cuantía de este complemento asciende a 165 € brutos mensuales, siendo revisable anualmente por la Comisión Paritaria junto el resto de retribuciones conforme a lo previsto en el artículo 22.

4. Complemento de disponibilidad teleasistencia.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a la situación de disponibilidad para realizar servicios asistenciales a los usuarios y usuarias del programa de teleasistencia domiciliaria.

Para el ejercicio 2013, la cuantía de este complemento asciende a 300 € mensuales, que se percibirá proporcionalmente a los días realizados, siendo revisable anualmente por la Comisión Paritaria junto con el resto de retribuciones conforme a lo previsto en el artículo 22.

Artículo 27.º - *Pagas extraordinarias.*

El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias en cuantía de 30 días de salario base, complementos personales y complementos de convenio, que se percibirán la primera semana de julio y la tercera semana de diciembre de cada año, denominadas de verano y Navidad respectivamente.

A efectos del cómputo para el pago de estas gratificaciones se entenderá que la de Verano retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la de Navidad el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año.

A la persona que haya ingresado o cesado en un puesto de trabajo de la entidad en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el semestre de que se trate.

El personal que preste sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realice.

El trabajador tendrá la opción de elegir entre si se prorratean las pagas extras o no.

Artículo 28.º - *Anticipos reintegrables.*

El personal fijo, incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrá solicitar anticipos ordinarios reintegrables, sin interés, de la mensualidad en curso.

R-201304346

Igualmente, se podrá solicitar, acreditando debidamente la necesidad, la percepción del importe de dos mensualidades líquidas, que tendrán la consideración legal de préstamo, y estará como tal sujeto a retención como retribución en especie conforme a normativa IRPF. Una vez concedido, el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en las catorce mensualidades siguientes a su concesión. Hasta que no esté amortizado al 100% del préstamo no se podrá solicitar uno nuevo.

Artículo 29.º - *Horas extraordinarias.*

Las horas realizadas como exceso de la jornada anual no tendrán la consideración de retribuidas económicamente, sino que serán compensables por un tiempo equivalente que será el siguiente: horas extra durante la semana laboral computarán por un tiempo equivalente en periodos de descanso, las horas extra en día no laborable o festivo computarán por 1.5 por periodo de descanso. Las horas extraordinarias podrán ser unidas a efectos de acumular tiempos de descanso.

CAPÍTULO VI . SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEJORAS SOCIALES.

Artículo 30.º - *Complemento en situación de Incapacidad temporal.*

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad laboral, por accidente laboral o enfermedad profesional tendrán un complemento del 100% de sus retribuciones.

Por enfermedad o accidente no laboral tendrá un complemento del 100% desde el primer día. Si durante el año natural hubiera cuatro o más procesos de baja el complemento a partir del cuarto proceso será del 80 por ciento desde el primer día hasta el final del mismo.

La entidad se compromete a concertar con la compañía de seguros que corresponda una póliza de accidentes de trabajo que garantice al trabajador la percepción de cómo mínimo las siguientes indemnizaciones.

- 15.000 € en caso de muerte derivada de accidente de trabajo.
- 20.000 € en caso de invalidez permanente total o absoluta, también derivada de accidente de trabajo.

Artículo 31.º - *Seguridad y salud laboral.*

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:

1. Garantizando la seguridad y salud física y mental del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
2. 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,
3. Cumplimentando los deberes formales que la ley de prevención de Riesgos

R-201304346

Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

4. Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras competentes en la materia.

5. Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, trabajadores o trabajadoras con discapacidad, 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:

1. 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.

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

3. 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.

4. 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.

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

6. 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.

El personal tendrá derecho a un reconocimiento médico anual a cargo de la Institución o personal que determine esta, especialmente para aquellos/as que desarrollen su trabajo ante pantallas de datos, presentando especial atención a la vista y problemas traumatológicos. En aquellos servicios en los cuales el servicio de prevención de riesgos laborales determine que el riesgo de contagio sea mayor, este derecho se verá ampliado a un reconocimiento semestral.

Protección de la maternidad. La trabajadora embarazada tendrá derecho a que por la Dirección del Centro y representante de los trabajadores, 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, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y jornada habitual. En todo caso se estará a lo dispuesto en el art 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

R-201304346

CAPÍTULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32.º - *Graduación de faltas.*

1.- El personal podrá ser sancionado por la dirección de la entidad, mediante la resolución correspondiente, en virtud del incumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe. La empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores

2.- Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

A/.- Serán faltas leves las siguientes:

A/1.- El retraso injustificado y reiterado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

A/2.- 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/3.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días al mes.

A/4.- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

A/5.- El descuido en la conservación de los locales, vehículos, material y documentos de la entidad.

B/.- Serán faltas graves las siguientes:

B/1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido al resto de trabajadores y trabajadoras.

B/2.- El incumplimiento intencionado de las órdenes o instrucciones de las personas que desempeñan puestos directivos, relacionadas con el trabajo y las obligaciones concretas del puesto de trabajo.

B/3.- La desconsideración con el público o con los usuarios en el ejercicio del trabajo.

B/4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 4 días en el periodo de un mes.

B/5.- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre 6 y 10 ocasiones al mes.

B/6.- El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

B/7.- La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

B/8.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material, vehículos, o documentación de la entidad.

B/9.- Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas o sin posibilidad de cancelar, al menos tres faltas leves.

C/ Faltas muy graves:

C/1.- La vulneración de los de los Principios Fundamentales de Cruz Roja, así como el incumplimiento muy grave de los Estatutos, Reglamento General Orgánico de la Institución y las Resoluciones de la Asamblea General, del Comité Nacional o del Presidente Nacional.

C/2.- El incumplimiento de las directrices e instrucciones emanadas de los cargos directivos u órganos de gobierno superiores.

C/3.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las tareas encomendadas.

C/4.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

R-201304346

C/5.- La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

C/6.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

C/7.- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

C/8.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

C/9.- Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

C/10.- El acoso sexual, psicológico y/o laboral.

C/11.- El quebrantamiento del secreto profesional: la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de medios técnicos de la entidad para intereses particulares de tipo económico.

C/12.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. (*)

C/13.- El abuso en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso la comisión por una persona trabajadora de igual, superior o igual categoría profesional, de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador o trabajadora reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para la persona afectada, ya sea de origen material o moral.

(*).- En el caso de las faltas tipificadas en el apartado C/11, previo a la sanción, se ofrecerá al trabajador o trabajadora la posibilidad de tratamiento rehabilitador.

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 dos días.

b/.- Por faltas graves:

- Inhabilitación para concurrir a pruebas selectivas internas por un periodo no superior a seis meses.
- 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 participar en pruebas selectivas internas por un periodo de un año.
- Despido.

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

2.- El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

• El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

• El daño al interés de la entidad, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

• La reiteración o reincidencia.

R-201304346

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 a partir de la fecha en que la entidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 35.º - *Cancelación.*

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona sancionada, y se cancelarán de oficio o a instancia de la 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.

CAPÍTULO VIII. POLITICA DE IGUALDAD.

Artículo 36.º - *Política de igualdad.*

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 Comité Nacional de la Institución ha aprobado como base de las relaciones con las trabajadoras y trabajadores. 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.

• Crear una Comisión Provincial de Igualdad de Oportunidades que garantice y evite las posibles discriminaciones por razón del sexo.

• Regular 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 menos representado en el puesto de trabajo a cubrir. En cumplimiento del artículo 11.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se realizarán estas acciones positivas para conseguir presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante la realización de contratos formativos.

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

• Establecer 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 estás 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.

• Se regularizará el uso de un lenguaje no sexista.

R-201304346

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre sobre conciliación de vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose, Cruz Roja, a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares en los términos legalmente previstos, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres

En lo previsto y no previsto en el presente convenio se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Conciliación de la vida social y familiar, la Ley de Igualdad de Género y las normas de general aplicación.

CAPITULO IX. ACCION SINDICAL.

Artículo 37.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 38.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.

CAPITULO X. DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS.

Disposición Adicional Primera: *Adhesión al A.S.A.C.L.*
Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al V 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.

Disposición Adicional Segunda. *Derecho a Asamblea.*
Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea, pudiéndose celebrar la misma durante las horas de trabajo, siempre que se solicite por los convocantes mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa con 48 horas de antelación, con el límite de cuatro anuales.

Los servicios a cubrir para la celebración de asamblea general o huelga se determinarán conjuntamente por la dirección de la empresa y los representantes de los y las trabajadoras.

R-201304346

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2013

NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE MENSUAL
• NIVEL 1. Licenciaturas o Grado con Máster	1.431,00
• NIVEL 2. Diplomaturas Universitarias o Grado	1.376,00
• NIVEL 3. Ciclo Formativo Grado Superior	1.045,75
• NIVEL 4. Ciclo Formativo Grado Medio	880,66
• NIVEL 5. Personal de oficios	804,00

R-201304346