



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 8 DE ENERO DE 2016 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2016 A 2017 (Código 47001482012002).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN VALLADOLID para los años 2016 a 2017(Código 47001482012002), suscrito el día 1 de diciembre de 2015, de una parte, por los representantes de la CRUZ ROJA ESPAÑOLA y, de otra, por los representantes de CC.OO. y U.G.T. (Comité de Empresa), con fecha de entrada en este Organismo el día 9 de diciembre de 2015, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, 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 (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio (BOCYL de 8 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 15 de marzo de 2016.- La Jefa de la Oficina Territorial de trabajo.-Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez.





CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN VALLADOLID.

Valladolid, 1 de diciembre 2015





Contenido	pág.
Contenido	2
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES	4
ARTICULO 1.-Ámbito funcional.....	4
ARTICULO 2.-Ámbito personal.....	4
ARTICULO 3.-Ámbito territorial.....	4
ARTICULO 4.-Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.....	4
ARTICULO 5.-Unidad del Convenio.....	5
ARTICULO 6.-Compensación y absorción.....	5
ARTICULO 7.-Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.....	5
ARTICULO 8.-Voluntariado y Código Ético.....	6
CAPÍTULO II. DEL PERSONAL DE CRUZ ROJA	6
ARTÍCULO 9.- Sistema de clasificación	6
ARTÍCULO 10.- Grupos profesionales.....	7
ARTICULO 12.-Período de prueba.....	10
ARTICULO 13.-Formación.....	11
ARTICULO 14.-Modalidades de contratación temporal.....	11
CAPÍTULO III. DE LA JORNADA LABORAL	12
ARTICULO 15.-Jornada de Trabajo.....	12
ARTICULO 16.-Control de presencia.....	12
ARTICULO 17.-Jornadas Especiales.-.....	12
ARTICULO 18.-Vacaciones.....	13
ARTICULO 19.-Licencias y permisos retribuidos.....	14
ARTICULO 20.-Excedencias.....	16
ARTICULO 21.- Jubilación	17
ARTICULO 22.-Medidas para facilitar el uso y disfrute del tiempo libre.....	17
ARTICULO 23.-Servicios de apoyo a los trabajadores y las trabajadoras	18
ARTICULO 24.- Fondo Social.....	18
CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS	18
ARTICULO 25.-Retribuciones.....	18
ARTICULO 26.-Conceptos retributivos.....	19
ARTICULO 27.-Salario Base.....	19
ARTICULO 28.-Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable... ..	19
ARTICULO 29.-Pagas extraordinarias.....	20
ARTICULO 30.-Anticipos reintegrables.....	21
ARTICULO 31.-Gastos de viaje y Dietas.....	21





CAPÍTULO V. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	22
ARTICULO 32.-Seguridad y Salud Laboral.	22
ARTICULO 33.-Salud laboral.....	23
CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	24
ARTÍCULO 34.- Graduación de las Faltas.	24
ARTICULO 35.-Sanciones.....	26
ARTÍCULO 36.- Prescripción.....	26
ARTICULO 37.-Cancelación.....	27
ARTICULO 38.-Tramitación y procedimiento sancionador.....	27
CAPÍTULO VII. ACCIÓN SINDICAL	28
ARTICULO 39.-Garantías sindicales.....	28
ARTICULO 40.-Órganos de representación.	29
ARTICULO 41.-Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y resolución de conflictos colectivos.	29
CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD EN EL TRABAJO	31
ARTICULO 43.-Prevención de riesgos laborales.	31
CAPÍTULO IX..... USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN	31
ARTICULO 44.-Principios generales sobre el uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación.	31
ARTICULO 45.-Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores y trabajadoras.	31
CAPÍTULO X. MEDIDAS DE IGUALDAD	32
ARTICULO 46.-Igualdad de oportunidades y no discriminación.....	32
DISPOSICIÓN ADICIONAL	33
DISPOSICIÓN TRANSITORIA CLAUSULA DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO	33
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES	35





CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.-Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Valladolid y el personal descrito en el artículo 3, con las excepciones incluidas en el artículo 2 de este acuerdo.

ARTICULO 2.-Ámbito personal.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Valladolid y a sus empleados mientras presten servicios en cualquiera de sus dependencias y Oficinas Locales, así como al personal que ingrese en dichos Centros durante la vigencia del mismo y en aquellos otros que pudieran crearse con ocasión de la puesta en marcha de nuevas actividades.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- El personal directivo de Cruz Roja en Valladolid, entendiéndose como tales los puestos de Secretario/a, Coordinador/a.
- El personal contratado por la Oficina Autónoma de Castilla y León de Cruz Roja Española)
- El personal contratado mediante las subvenciones concedidas por el ECYL a Cruz Roja Española para la contratación de personas desempleadas para la realización de obras y servicios de interés general y social.

ARTICULO 3.-Ámbito territorial.

Este Convenio se aplicará al personal contratado, que desarrollen sus actividades en los diversos centros dependientes de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Valladolid, y en sus Asambleas Locales.

ARTICULO 4.-Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2016 y extenderá su aplicación hasta el 31 de Diciembre de 2017.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses antes de la conclusión de su vigencia. Si no mediara denuncia expresa por alguna de las partes antes de la finalización del periodo de vigencia, se entenderá prorrogado en todo su articulado de año en año.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo





hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

ARTICULO 5.-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, por lo que en el supuesto de que la autoridad o la jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades, no aprobasen, modificase, considerase o aplicase de forma distinta algunas de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar las cláusulas en cuestión y las afectadas por las mismas.

ARTICULO 6.-Compensación y absorción

Las mejoras resultantes de la aplicación del presente Convenio, que no sean de naturaleza salarial, podrán ser absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse o estuvieran establecidas, salvo que expresamente se pacte lo contrario en este acuerdo, excepto el complemento *ad personam*, que no será absorbible ni compensable.

ARTICULO 7.-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 los representantes de los trabajadores.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en las competencias de las personas y en la óptima utilización de materiales adscritos a los mismos, sin perjuicio de fomentar la participación de los representantes legales de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo de los mismos.

Serán criterios de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal.
- d) La definición y valoración de los puestos de trabajo.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) El fomento de la participación de los trabajadores.





ARTICULO 8.-Voluntariado y Código Ético.

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 Ético de Cruz Roja Española, debiendo respetarlo y cumplirlo.

CAPÍTULO II.DEL PERSONAL DE CRUZ ROJA

ARTÍCULO 9.- 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.

ARTÍCULO 10.- 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 Titulados universitarios o Grado con Máster oficial /Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

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.

Grupo III. Técnico especialista.

Son aquellos trabajadores que tienen atribuida la realización de tareas sobre las que 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 niveles 1, y 2.

Nivel 1. Administrativo/a. Corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo, organizándoles si procede, presta servicios con autonomía y responsabilidad realizando funciones administrativas.

Nivel 2. Técnico/a de Actividad. Se incluye en este grupo al personal que realiza trabajos de ejecución autónoma, que exigen iniciativa habitual en la realización de las actividades y que estarán predeterminadas en el proyecto o programa de ejecución. En el ejercicio de su trabajo podrán dirigir, coordinar o supervisar el trabajo de otras personas. Para la pertenencia a este grupo será necesario estar en posesión de la formación académica correspondiente en la materia sobre la que versa su actividad. En este grupo se encuadran los Monitores de actividad.

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 niveles 1, 2, 3, 4 y 5.

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. Operario de Unidad Móvil. -Se incluye 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 atención a personas, la instalación o reparación de equipos de comunicaciones, la conducción del vehículo destinado a estas actividades y cualesquiera otra que se precise desarrollar en el funcionamiento normal de las Unidades Móviles. En el caso de los Conductores BTP, será necesario disponer del correspondiente permiso de conducir para este tipo de vehículos.

Nivel 3. Operador de Comunicaciones. -Desempeñarán este puesto de trabajo aquellos trabajadores dedicados a la atención de alarmas u otro tipo de llamadas a través de sistemas de comunicación, para cuya resolución sea precisa una formación básica en informática y conocimientos sobre habilidades sociales básicas, desarrollando funciones predeterminadas y homogéneas sin personal a su cargo, en Centros de Contacto, Centrales de Alarmas o unidades de comunicación similares.

Nivel 4.-Auxiliar de actividades. -Se incluyen en este nivel las diversas especialidades de actividad en los programas y proyectos de Cruz Roja Española, con arreglo a las funciones definidas para este grupo profesional, que realizaran sin tener otro personal bajo su responsabilidad

Nivel 5 .-Auxiliar de Transporte. : Al personal adscrito a este Nivel le corresponde prestar apoyo a los usuarios de los programas de transporte.

Grupo V. Servicios generales

Pertenecen 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 niveles 1, 2 y 3.

Nivel 1. Conductor D: La pertenencia a este nivel, vendrá determinada por la necesidad de tener que conducir vehículos que





requieren el carnet de conducir tipo D, en el puesto de trabajo al que sean adscritos.

Nivel 2.-Técnico Emergencias Sanitarias, cualificación profesional en transporte sanitario y o habilitación equivalente: Al personal adscrito a este nivel le corresponde trabajos de conducción de vehículos y labores propias en las que se requiera el título de FP grado medio en técnico en emergencias.

Nivel 3.- Personal Auxiliar.- 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. En este nivel se incluyen los ordenanzas y el personal de limpieza.

ARTICULO 11.-Sistema de cobertura de puestos de Trabajo.

1. Conforme a la unificación de procesos de gestión de las oficinas de Cruz Roja Española, el proceso de selección y contratación de personal en la oficina de Valladolid se ajustará a lo previsto en el modelo de la entidad y que se recoge en el esquema de gestión de Cruz Roja Española.
2. De estos extremos se informará con carácter previo al Comité de Empresa, 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.
3. Para transmitir al conjunto de los trabajadores y de la sociedad la transparencia en los procesos de selección de personal, los miembros del Comité de Empresa, podrán estar presentes, sin voto, en los procesos selectivos.

ARTICULO 12.-Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso, estará sometido a un período 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 tres meses para el resto, excepto para los del Grupo V que será de treinta días laborables.

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





Durante este período, tanto la entidad 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.

Será nulo todo pacto que establezca un período de prueba cuando el/la trabajador/a ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

ARTICULO 13.-Formación.

La dirección de Cruz Roja en Valladolid, conjuntamente con el Comité de Empresa, elaborará un Plan Anual de Formación Continua para el personal de la entidad 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.

Dicha formación se desarrollará habitualmente en la jornada laboral, pero si se realizase fuera de la misma, se considerará como trabajo efectivo.

ARTICULO 14.-Modalidades de contratación temporal.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) *Contrato por obra o servicio.*- Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio además de los contenidos generales previstos en el ET, se identifican expresamente como trabajos, tareas o servicios con sustantividad propia, los derivados de 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 Valladolid, cuando estos presenten perfiles propios y diferenciados de las actividades habituales y permanentes de la Institución, o cuando aunque sean parte de la actividad normal de la entidad, su continuidad dependa de la existencia de la financiación.

Estos contratos no tendrán una duración superior a 36 meses, ampliables a doce meses más, por necesidades del servicio. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de indefinidos.

b) *Contrato por circunstancias* del mercado o acumulación de tareas. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro del plazo de dieciocho meses.

c) El *resto de modalidades* conforme a lo establecido en el ET





CAPÍTULO III. DE LA JORNADA LABORAL

ARTICULO 15.-Jornada de Trabajo.

La jornada máxima anual del personal incluido en el ámbito de este Convenio y para el tiempo de su vigencia temporal será de 1.750 horas anuales de trabajo efectivo.

Excepto los empleados que tuviesen una jornada de 35 horas semanales que la mantendrán como derecho adquirido.

ARTICULO 16.-Control de presencia.

El control de presencia en los puestos de trabajo y el seguimiento de la realización efectiva de la jornada de trabajo se efectuará a través de los relojes fichadores situados en los centros de trabajo.

Se establecerá una jornada de presencia obligatoria de 10 a 14 horas en jornada de mañana, y de 16 a 18 horas en jornada de tarde. A efectos de tiempos de recuperación por uso de la flexibilidad horaria, el tiempo de trabajo podrá estar comprendido entre las 8 horas de la mañana, y las 20 horas de la tarde, siendo siempre necesario el descanso de al menos una hora entre cada jornada de mañana y tarde, y no pudiendo exceder la jornada de trabajo efectivo (jornada obligatoria, más jornada flexible o de recuperación) de doce horas diarias. La tarde de los viernes no será hábil para recuperar tiempos de trabajo, salvo que el trabajador lo solicite.

La jornada no realizada por uso de la flexibilidad deberá de recuperarse dentro de cada mes natural.

Los empleados que por necesidades de la entidad y de forma voluntaria, tenga que trabajar en fin de semana y en festivos, o exceder su horario laboral habitual verán compensadas las horas realizadas dentro del mes siguiente a su realización, salvo lo previsto para los trabajadores a turnos a los que se les compensa con el complemento de festivos.

ARTICULO 17.-Jornadas Especiales.-

Estas mejoras serán de aplicación en los centros, programas o proyectos que no exigen la prestación del servicio en un sistema de turnos, o cuya jornada viene determinada por el horario de atención a los usuarios/as del programa.

- Coincidiendo con las fechas de inicio y final de la Ferias y Fiestas patronales de la Virgen de San Lorenzo, y el Martes de Carnaval el horario para toda la plantilla, será de 9:00 a 14:00 horas.
- Coincidiendo con el período de las vacaciones escolares de Semana Santa y Navidad, el horario será de 9:00 a 14:00 h.





- El 8 de mayo, día Internacional de la Cruz Roja se reducirá el horario asimismo, prestando servicios cada trabajador o trabajadora en jornada de 9 a 14 h.
- Jornada de verano, los días comprendidos del 1 de Junio al 30 de Septiembre ajustándose al horario de 8'00 a 15'00 horas de lunes a viernes En esta jornada especial, el tiempo de presencia obligatoria será de 9 a 14 horas. A los efectos de recuperación en esta jornada de verano, el tiempo hábil para ello, serán las tardes de lunes a jueves, y el viernes solo a petición del trabajador.
- No obstante lo anterior, y con el fin de garantizar el funcionamiento vespertino de las actividades durante la jornada de verano, cada empleado tendrá la obligación de trabajar una tarde a la semana, de lunes a jueves, en dicha jornada de verano, de tal modo, que elaborando un calendario de tardes, todos los departamentos permanezcan abiertos por las tardes para los usuarios.
- Estas jornadas especiales solamente podrán ser aplicables a las actividades y programas que no exigen una prestación continuada, o que la jornada no venga determinada por la necesidad de atención a los usuarios.

ARTICULO 18.-Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica, será de 31 días naturales, que deberán de iniciarse en día hábil. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en periodos de semanas completas, que a propuesta del trabajador o trabajadora serán concedidas por la entidad en función de las necesidades del servicio o del departamento al que estén adscritos. Antes del día 31 de mayo de cada ejercicio, las personas trabajadoras solicitarán a su responsable inmediato la propuesta de fechas de disfrute de Vacaciones, cuyas fechas le serán confirmadas por el Departamento de personal de la Oficina Provincial, a través de los sistemas que en cada momento se determine. 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 entre los empleados y las empleadas del departamento, lo que permitirá a cada uno de ellos/as disfrutar de elección prioritaria con arreglo a dicho orden. Las vacaciones deberán ser disfrutadas con fecha límite el 31 de enero del ejercicio siguiente al devengo, salvo acuerdo expreso de prórroga de este periodo, por necesidades de la empresa.





ARTICULO 19.-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:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización de una pareja de hecho. Por formalización se entenderá la obtención del registro de la pareja en el Registro de Parejas de Hecho, iniciándose el primer día laborable posterior a la fecha de celebración o inscripción.

b. Por nacimiento de un hijo o hija, o por adopción: dos días naturales, que serán disfrutados en las fechas inmediatas al hecho causante.

c. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El disfrute de los días de permiso retribuido en caso de hospitalización de cónyuge y/o familiares de primer grado, podrá ejercerse de forma no consecutiva al hecho causante, mediante plan personalizado previa solicitud al Secretario Provincial según las circunstancias de cada caso.

d. 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 cómputo trimestral. Se entiende por deber público de carácter personal:

- La asistencia a Tribunales, previa citación.
- Cumplimiento del deber ciudadano de componente de mesa electoral.

e. Traslado de domicilio: un día en Valladolid y dos si el traslado es fuera de la provincia.

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

g. Matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: un día y dos si es fuera de la provincia de Valladolid, uno de los cuales coincidirá con el hecho causante.

h. Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional oficial.

i. Los días 24 y 31 de Diciembre.

j. El personal que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona dependiente, o persona





con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo en cuantía que no será inferior a un octavo ni superará 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.

k. 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.

l. 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.

m. Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica del propio trabajador, con posterior justificación

n. Permiso retribuido por el tiempo necesario para la realización de trámites administrativos y formación obligatoria en los casos de adopción/acogimiento.

ñ. Por el tiempo indispensable para el acompañamiento en la asistencia médica de hijos menores, y/o de familiares de primer grado en el que la índole de la consulta médica por su especial relevancia requieran de acompañante.

o. Derecho a dos días retribuidos en los casos de reposo domiciliario por enfermedad común o accidente siempre que sean debidamente justificados por informe médico que aconseje dicho reposo para cónyuge y/o familiares de primer grado.

p. Derecho a acompañamiento a exámenes prenatales y cursos de preparación al parto para los trabajadores debidamente justificado.

q. Licencia retribuida por permanencia: incremento de días de vacaciones en función de los años de trabajo en la Institución. A los 12 años de trabajo ininterrumpido. Se devengará 1 día de vacaciones incrementándose 1 día más por cada 3 años de permanencia en Cruz Roja. Hasta un máximo de 5 días sumandos a los días actuales de vacaciones establecidos en el convenio.

A los efectos de este artículo, el personal que acredite relación de pareja de hecho debidamente formalizada tendrá derecho a los permisos establecidos, con excepción del previsto en el apartado a). Dicha situación se acreditará con certificado de convivencia u otros medios documentales habituales, que se estimen suficientes. Se acuerda que los derechos que los convenios y acuerdos de referencia





reconocen a los trabajadores y trabajadoras por causa de matrimonio y por afinidad queden ampliados sin diferencia alguna a los trabajadores y trabajadoras en situación civil de pareja de hecho, entendiéndose también en tales casos idéntico grado de afinidad con su respectiva pareja.

Además de todo lo anterior el personal adscrito a este convenio tendrá posibilidad de solicitar de forma motivada y personal días de permiso no retribuidos, de forma pactada y siempre que su disfrute no afecte gravemente al normal funcionamiento de los servicios.

El personal se compromete a hacer un uso responsable de los permisos retribuidos.

ARTICULO 20.-Excedencias.

La excedencia del personal en la Institución será Voluntaria o Forzosa.

a) La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la permanencia de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) 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 será computable a efectos de antigüedad. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes anterior al del cese en la actividad referida.

c) El personal fijo 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 mayor a cinco años. Tendrá derecho preferente a reingreso en vacantes de puesto de trabajo en el mismo grupo profesional o categoría equivalente que existieran o se produjeran en la empresa hasta la finalización del período de excedencia pactado. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes anterior a la terminación 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.





ARTICULO 21.- Jubilación

Con carácter general todos los empleados podrán jubilarse cuando cumplan los requisitos legales para ello.

Al amparo del art 166,2 de la ley de Seguridad Social y del art 12,6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada entre el mínimo y el máximo legalmente establecido, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y en especial el de la edad, mientras se mantengan vigentes los referidos preceptos.

Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial y la reducción de la jornada, la empresa favorecerá la jubilación parcial de todos los trabajadores/as que puedan optar a esta sustitución.

ARTICULO 22.-Medidas para facilitar el uso y disfrute del tiempo libre.

Además de lo incorporado y definido en la jornada laboral facilitando un horario más flexible y más adaptado a las necesidades personales de los trabajadores y las trabajadoras, se pactan las siguientes medidas específicas que faciliten el uso y disfrute del tiempo libre:

- Posibilidad de solicitar jornada reducida con reducción proporcional del salario, de forma motivada y temporal, estudiándose cada caso de forma personalizada, debiendo darse también respuesta motivada al trabajador o trabajadora.
- Posibilidad de solicitar medidas de flexibilidad en la jornada laboral, en las mismas condiciones.
- Posibilidad de solicitar jornada semi-presencial con una parte del trabajo desarrollada desde el propio domicilio, en las mismas condiciones, de manera puntual por necesidades del trabajador o trabajadora en casos tales como enfermedad de familiar de primer grado cuando el reposo exceda de los dos días de permiso retribuido, preparación de proyectos profesionales, etc.
- Ambas partes evitarán la localización o movilización de personas cuando éstas se encuentren disfrutando de periodo vacacional o de permiso, salvo caso de fuerza mayor o emergencia que lo justifique.
-





ARTICULO 23.-Servicios de apoyo a los trabajadores y las trabajadoras

La institución podrá facilitar a los trabajadores y trabajadoras el acceso en las mejores condiciones posibles a los servicios que Cruz Roja Española presta a la población en la provincia de Valladolid. Concretamente a:

- Apoyo desde la Institución a familiares dependientes con medidas de asesoramiento, servicios disponibles propios y formación, siendo la cuota a abonar únicamente el coste real del servicio que se presta.
- Apoyo en la atención de hijos e hijas menores durante el periodo de vacaciones escolares a través del denominado proyecto Canguros.
- Buzón de sugerencias en la Secretaría Provincial a disposición de los trabajadores y las trabajadoras

ARTICULO 24.- Fondo Social

- Cruz Roja Española en Valladolid, se compromete a establecer y regular un Fondo Social para dar apoyo económico a las necesidades sociales del conjunto de trabajadores y trabajadoras.
- El importe anual asignado cada año al Fondo se fijará en el Presupuesto Anual y se pactará con la Comisión Paritaria, siendo este como mínimo de OCHO MIL euros (8.000 €).
- En un anexo II se establecerá el funcionamiento y criterios de asignación del Fondo Social.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTICULO 25.-Retribuciones.

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

Para determinar los salarios correspondientes a los años 2017 y siguientes, la Cruz Roja se compromete a revertir en la tabla salarial un 15% de los excedentes por la actividad ordinaria que obtenga la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Valladolid en los ejercicios 2016 y siguientes. Dicho incremento tendrá efecto desde el día 1 de Enero del año siguiente a su obtención. Si con la reversión antedicha, los trabajadores no hubieran recuperado la totalidad de los salarios





anteriores a la aplicación del ERTE del año 2013, esta reversión del 100% de los excedentes del ejercicio anterior se mantendrá en los siguientes años, salvo que las partes negociadoras, hubiesen pactado expresamente un incremento salarial diferente.

ARTICULO 26.-Conceptos retributivos.

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

1. Salario Base.
2. Complemento *ad Personam*, que procede del reconocimiento de derechos adquiridos derivados de conceptos retributivos suprimidos en convenios anteriores.
3. Complementos de Puesto de Trabajo de Carácter No consolidable:
 - a. De Turnicidad / Nocturnidad.
 - b. De Jefatura.
 - c. De Compensación de Festivos
 - d. De Localización
4. Pagas Extraordinarias.

ARTICULO 27.-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 reflejado 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.

En la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, la persona trabajadora percibirá el 100% de su retribución mensual. Esta mejora salarial en caso de Incapacidad Laboral Transitoria, será aplicable a los trabajadores a que se refiere el artículo 2 de este Convenio, como excepción a la exclusión pactada en dicho precepto.

ARTICULO 28.-Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable.

Para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se establecen los complementos de puesto de trabajo que se indican a continuación, que a todos los efectos NO serán consolidables, y procederá su devengo en función de las características del puesto de trabajo que desempeñen, definidas previamente por la entidad, y que por ello su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional asignada al puesto.





a).- De Turnicidad/Nocturnidad.

Devengarán este complemento el personal adscrito a puestos de trabajo que tengan establecida la prestación del servicio en régimen de turnos rotatorios de mañana, tarde y/o noche, o que presten servicios en horario nocturno de forma habitual. La cuantía de este complemento será la reflejada en las tablas salariales del Anexo I de este Convenio.

b).- De Jefatura.

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

La cuantía de este complemento, será una cantidad fija, que determinará la entidad para cada ejercicio anual, definiendo asimismo los puestos de trabajo que llevarán este complemento y, determinando su cuantía.

c).- De Compensación de Festivos:

El personal adscrito a servicios que deban prestarse los 365 días al año, en turnos de mañana, tarde o noche, tendrá derecho a un Plus de compensación de Festivos, por cada día festivo trabajado. A estos efectos no se incluirán los domingos y solamente los festivos remunerados fijados en el calendario laboral anual.

Para el vigente año, Plus de compensación de festivos se fija en las cantidades siguientes:

- 4,25 € por cada hora trabajada en festivo.
- 8,50 € por cada hora trabajada entre las 09:00 del día 24 de diciembre y las 21:00 horas del 25 de diciembre o entre las 09:00 horas del 31 de diciembre y las 21:00 horas del día 1 de enero.

d).- De Localización:

Aquellas personas trabajadoras que por necesidades de la actividad que desarrollan sea necesario que estén localizables las 24 horas del día, con o sin teléfono corporativo, recibirán dicho complemento que se establece en una cantidad fija mensual de 100 €.

ARTICULO 29.-Pagas extraordinarias.

El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias en cuantía de 30 días de salario base, antigüedad 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 tiene derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realice.

ARTICULO 30.-Anticipos reintegrables.

El personal fijo, incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrá solicitar anticipos ordinarios reintegrables, sin interés, siempre que la cuantía no exceda de dos mensualidades del salario líquido percibido, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica. El reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en las catorce mensualidades siguientes a su concesión. Hasta que no esté amortizado al 100% del anticipo no se podrá solicitar uno nuevo.

ARTICULO 31.-Gastos de viaje y Dietas.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, que por razones de su trabajo tenga que desplazarse fuera de la provincia de Valladolid, tendrá derecho a percibir un suplido en concepto de gastos de viaje y dietas con arreglo al gasto realmente efectuado, que tendrá como importe máximo las siguientes cuantías:

- Dieta completa: 42 euros/día.
- Media dieta: 21 euros.

Distribución:

- Desayuno: 7 euros.
- Comida: 20,00 euros.
- Cena: 15,00 euros

El hotel se justificará con la factura, siendo la máxima categoría a justificar la de tres estrellas.

Si por razón de estos desplazamientos la persona trabajadora tuviera que utilizar su vehículo propio, la entidad le compensará con un suplido equivalente a 0,19 euros por kilómetro recorrido.





Cuando por decisión unilateral de la entidad un empleado de la misma tenga que trasladarse durante más de treinta días continuados a otra localidad diferente de su centro de trabajo que esté a más de setenta kilómetros de este y dentro de la provincia de Valladolid, y siempre que Cruz Roja Española no ponga a su disposición un vehículo percibirá el kilometraje señalado en este artículo.

CAPÍTULO V. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTICULO 32.-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:

- 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 y 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.

ARTICULO 33.-Salud laboral.

- a) El personal tendrá un reconocimiento médico anual a cargo de la Institución o personal que determine ésta, especialmente para aquellos/as que desarrollen su trabajo ante pantallas de datos, presentando especial atención a la vista y problemas traumatológicos.
- b) En aquellos servicios en los cuales el riesgo de contagio sea mayor, este derecho se verá ampliado a un reconocimiento semestral.
- c) 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.
- d) El personal de la entidad que por razón de su trabajo con los usuarios vea comprometida su salud tendrá derecho a recibir de Cruz Roja Española la asistencia psicológica y jurídica que puedan precisar.





CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 34.- Graduación de las Faltas.

1. El personal podrá ser sancionado por la dirección de la Institución, 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 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, 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 un día 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, 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 de las órdenes o instrucciones de las personas que desempeñan puestos de trabajo de superior categoría, relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o de las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3 La desconsideración con el público, o con las personas usuarias en el ejercicio del trabajo.

b.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos a tres días en el período de un mes.

b.5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.

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

b.9 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la entidad.

b.10 La acumulación de dos faltas leves de cancelar.

b.11 El uso indebido sin previa autorización por la Secretaría Provincial de herramientas y medios técnicos de la institución para fines personales. Se considerará uso indebido de medios de la empresa el tráfico de internet para asuntos ajenos a la actividad de Cruz Roja.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

c.5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

c.6 Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

c.7 El acoso sexual.

c.8 El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Entidad para intereses particulares de tipo económico.

c.9 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

c.10 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 otro trabajador/a o de terceros/as

c.11 El abuso en el desempeño de las funciones encomendadas.

Se considerará abuso la comisión por una persona trabajadora de igual, superior o inferior 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 orden material o moral.





c.12 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

c.13 Se considerará abuso la comisión por una persona trabajadora de igual, superior o inferior 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 orden material o moral.

ARTICULO 35.- 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 la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas internas por un período 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 período de un año a cinco años.
- 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.

ARTÍCULO 36.- 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 Entidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.





Si se abre un expediente disciplinario, mientras se esté tramitando queda en suspenso los plazos de prescripción.

ARTICULO 37.-Cancelación.

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.

ARTICULO 38.-Tramitación y procedimiento sancionador

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado.
2. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación deberá ser iniciada por la empresa, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.
3. La incoación de expediente disciplinario corresponderá a la empresa y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.
4. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La empresa deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de dos días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.
5. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.
6. Pliego de cargos. En el plazo tres días desde la incoación del expediente deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El trabajador podrá, en el plazo de dos días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.
7. Práctica de la prueba. Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se





realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones aprobar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

8. Propuesta de resolución. Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que puedan efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de cinco días hábiles. Asimismo, se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

9. Se dará traslado del expediente a la dirección de la empresa que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas. La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. La resolución se notificará al interesado y la resolución definitiva se comunicará al comité de empresa o delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

10. Podrá decretarse por la empresa, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

CAPÍTULO VII. ACCIÓN SINDICAL

ARTICULO 39.-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.

Cada uno de los miembros del comité de empresa podrá disponer, para el ejercicio de sus funciones de representación, del crédito de horas mensuales retribuidas que determina el Estatuto de los Trabajadores. Se podrá proceder a acuerdo de acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.





ARTICULO 40.-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.

ARTICULO 41.-Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y resolución de conflictos colectivos.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, entre los cuales se elegirá un presidente y un secretario. Los representantes de los trabajadores serán designados entre las organizaciones sindicales del presente convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos trimestralmente y en todo caso, dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

La Comisión Paritaria será constituida el mismo día de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia, interpretación y seguimiento de los pactos contenidos en el presente Convenio.
2. En los conflictos colectivos o individuales el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.

ARTICULO 42.-Inaplicación de las condiciones de trabajo

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia inicial





del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién lo comunicará por escrito a la representación legal de los trabajadores. Tras un periodo de consultas de quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo sectorial o Acuerdo Marco Estatal y a la autoridad laboral a efectos de depósito y con hoja de estadística.

El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas, las condiciones de reenganche, que concluida su duración, serán las que establezca en convenio vigente en ese momento y, su duración, no podrá prolongarse más allá de la vigencia inicial pactada.

En caso de desacuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación- mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 Estatuto de los Trabajadores.

En la comunicación se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que justifique el descuelgue.
- b) Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que sea requerida por los representantes legales y justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.





CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 43.-Prevención de riesgos laborales.

Cruz Roja Española en Valladolid deberá garantizar la seguridad y la salud de todo el personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Este deber de prevención tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los s 4.2 y 19 del Estatuto de los Trabajadores, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, la Entidad adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud del personal, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

CAPÍTULO IX. USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN

ARTICULO 44.-Principios generales sobre el uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación.

La utilización de correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores y las trabajadoras por la empresa, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe favorecer el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador o trabajadora para realizar su actividad. La utilización será siempre por motivos laborales y no constituirá bajo ningún concepto la violación de la intimidad de los trabajadores.

ARTICULO 45.-Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores y trabajadoras.

El correo electrónico, la intranet e internet es de exclusivo uso profesional. Los trabajadores y trabajadoras podrán utilizarán estos medios puestos a su disposición por la Entidad para el desempeño de





las actividades de su puesto de trabajo y aceptan las normas de utilización del sistema informático

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para chats, redes sociales, juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., ni cualquier otro no relacionados con la actividad profesional.

CAPÍTULO X. MEDIDAS DE IGUALDAD

ARTICULO 46.-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 Valladolid, 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. Se acompaña como Anexo II.





- 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 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.
- 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 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CLAUSULA DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

La Cruz Roja de Valladolid se compromete a mantener durante los años 2016 y 2017 el volumen de empleo neto existente a la aprobación de este Convenio Colectivo (no computándose las jubilaciones, excedencias o bajas voluntarias), y por tanto a no presentar un Expediente de Regulación de Empleo de extinción, durante esos años, salvo que cese o se deje de realizar por la entidad algún servicio o proyecto de los que gestiona actualmente la Oficina Provincial de Valladolid, o se reduzca en más del 10 % el presupuesto global de la Cruz Roja de Valladolid , aprobado por el Comité Provincial.





En todo caso si fuera imprescindible realizar algún despido objetivo, la entidad estará obligada a comunicar su intención al Comité de empresa, con al menos un mes de antelación, con el objeto de poder analizar y negociar en su caso posibles alternativas a los despidos.

En todo caso los trabajadores que vean extinguida su relación laboral con la entidad mediante un despido objetivo tendrán preferencia de ingreso para cubrir vacantes existentes en la Cruz Roja de Valladolid, durante el año siguiente a su despido, siempre que reúnan los requisitos de formación y experiencia del puesto vacante





ANEXO I.- TABLAS SALARIALES

GRUPO	DENOMINACIÓN	NIVEL	SALARIO /AÑO	SALARIO MES	Turnicidad / Nocturnidad	Compensación por trabajo en festivos	
						Festivo ordinario	Navidad/ Fin de Año
I	TITULADO 1	-	24221,83	1730,13	275,47	4,25€/hora	8,50€/hora
II	TITULADO 2	-	21226,21	1516,16	238,82	4,25€/hora	8,50€/hora
III	ADMINISTRATIVO	1	19026,26	1359,02	212,93	4,25€/hora	8,50€/hora
III	MONITOR, EDUCADOR	2	15542,74	1110,19	172,11	4,25€/hora	8,50€/hora
IV	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		16960,17	1211,44	187,81	4,25€/hora	8,50€/hora
IV	OPERARIO U. MOV	2	15403,63	1110,25	168,79	4,25€/hora	8,50€/hora
IV	OPERADOR COMUNICACIONES	3	14772,25	1055,16	161,87	4,25€/hora	8,50€/hora
IV	AUX ACTIVIDADES	4	13535,99	966,85	149,89	4,25€/hora	8,50€/hora
IV	AUX TRANSPORTE	5	11015,85	786,84	119,47	4,25€/hora	8,50€/hora
V	CONDUCTOR D	1	19000,23	1357,16	212,63	4,25€/hora	8,50€/hora
V	TÉCNICO DE EMERGENCIAS SANITARIAS	2	15552,68	1109,06	170,14	4,25€/hora	8,50€/hora
V	PERSONAL AUX.	3	11015,85	786,85	119,47	4,25€/hora	8,50€/hora