

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
Oficina Territorial de Trabajo

- Asunto: Solicitando publicación Convenio Colectivo.
(Código de acuerdo 49000751012009).

Se adjunta Resolución dictada por esta Oficina Territorial de Trabajo en la que se determina la inscripción y publicación del convenio colectivo de referencia cuya copia se acompaña, presentado en dicha Oficina al objeto de que, conforme establece el art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, sea publicado en el Boletín Oficial de esta Provincia,

Zamora, 25 de octubre de 2024.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo. P.A.
La Secretaria Técnica, Ana Belén Jiménez Gómez.

R-202403147



CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA EN ZAMORA

CAPÍTULO I	CONDICIONES GENERALES
Artículo 1	Determinación de las partes
Artículo 2	Ámbito funcional y personal de aplicación
Artículo 3	Ámbito territorial
Artículo 4	Ámbito temporal. Vigencia y denuncia
Artículo 5	Unidad del Convenio
Artículo 6	Comisión paritaria de interpretación y vigilancia
Artículo 7	Cláusula de descuelgue del convenio colectivo
CAPÍTULO II	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
Artículo 8	Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.
CAPÍTULO III	DEL PERSONAL DE CRUZ ROJA
Artículo 9	Descripción de grupos profesionales
Artículo 10	Contrato de trabajo
Artículo 11	Sistema de cobertura de puestos de Trabajo
Artículo 12	Período de prueba
Artículo 13	Promoción interna
Artículo 14	Formación
Artículo 15	Contratación indefinida
Artículo 16	Contratación temporal
Artículo 17	Inadaptación al puesto de trabajo
Artículo 18	Formalidades del despido
CAPÍTULO IV	DE LA JORNADA LABORAL
Artículo 19	Jornada de Trabajo
Artículo 20	Jornada Especial de verano
Artículo 21	Teletrabajo
Artículo 22	Vacaciones
Artículo 23	Horas extraordinarias
Artículo 24	Reducción de jornada
Artículo 25	Licencias y permisos retribuidos
Artículo 26	Licencias no retribuidas
Artículo 27	Excedencias
Artículo 28	Traslado a otro centro de Cruz Roja.
Artículo 29	Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo
Artículo 30	Jubilación
CAPÍTULO V	CONDICIONES ECONÓMICAS
Artículo 31	Retribuciones
Artículo 32	Conceptos retributivos
Artículo 33	Salario Base
Artículo 34	Complemento Personal Consolidable
Artículo 35	Complementos de Puesto de Trabajo de carácter no consolidable
Artículo 36	Pagas extraordinarias
Artículo 37	Anticipos reintegrables



CAPÍTULO VI	SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEJORAS SOCIALES
Artículo 38	Complemento en situación de Incapacidad Temporal y seguros
Artículo 39	Seguridad y Salud Laboral
CAPÍTULO VII	RÉGIMEN DISCIPLINARIO
Artículo 40	Graduación de faltas
Artículo 41	Sanciones
Artículo 42	Prescripción
Artículo 43	Cancelación
CAPÍTULO VIII	POLÍTICA DE IGUALDAD
Artículo 44	Política de Igualdad
CAPÍTULO IX	ACCIÓN SINDICAL
Artículo 45	Garantías sindicales
Artículo 46	Órganos de representación
Artículo 47	Derecho de información de la representación legal de los trabajadores
CAPÍTULO X.	USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS
Artículo 48	Principios generales sobre el uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación
Artículo 49	Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores y trabajadoras

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º- Determinación de las partes.

De una parte, la representación legal de la entidad Cruz Roja en Zamora y de otra la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esa provincia han negociado y acordado el presente convenio colectivo.

Artículo 2.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 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 la Junta de Castilla y León a Cruz Roja para la contratación de personas desempleadas.
- Aquellas personas que presten servicios en régimen de colaboración voluntaria no retribuida con Cruz Roja o que realicen prácticas no laborales en virtud de convenios de colaboración con entidades.
- También quedan expresamente excluidos del presente convenio colectivo los cargos directivos de Cruz Roja en Zamora.
- Personal docente que ocasionalmente imparta cursos de formación.
- Los profesionales libres que presten su colaboración, asistencia o servicios a la Cruz Roja de Zamora al amparo de contrato civil o mercantil.
- Los trabajadores/as que sean contratados para realizar un servicio licitado o



financiado por la administración, a los que le sea de aplicación un convenio específico. La entidad justificará documentalmente ante el Comité de Empresa la aplicación de un Convenio Colectivo específico.

- El personal sanitario que preste servicios de cobertura de riesgo previsible.
- El personal que presta sus servicios en la Oficina Provincial de Cruz Roja en Zamora, pero depende jerárquica y funcionalmente de la Oficina Autonómica de Cruz Roja en Castilla y León.

Artículo 3.º- Ámbito territorial.

Este Convenio se aplicará al personal contratado en las circunstancias descritas en el art. 2.º que desarrollen sus actividades en los diversos centros dependientes de Cruz Roja 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 4.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 extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026. A efectos económicos será de aplicación desde el 1 de enero de 2023.

Llegado su vencimiento, el convenio se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de las partes.

El Convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a su vencimiento, comunicándolo a la otra por cualquier medio que garantice su recepción.

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

Durante la negociación del nuevo Convenio, permanecerá vigente el Convenio Actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 5.º- Unidad del Convenio.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regularán las relaciones entre Cruz Roja en Zamora y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, en lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en el vigente Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación laboral de obligado cumplimiento.

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 aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta algunas de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el convenio en su totalidad.

Artículo 6.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. Asimismo, 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, n.º 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.

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 entidad 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 15 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 tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente convenio.
- Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria serán sometidos a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 7.º- Cláusula de descuelgue del convenio colectivo.

Si la situación y perspectivas económicas de una entidad pudieren verse negativamente afectadas como consecuencia de la aplicación de las condiciones económicas previstas en el presente Convenio, pudiendo verse afectadas en ambos casos las posibilidades de mantenimiento de empleo en la misma, la entidad podrá proceder a la inaplicación del régimen salarial establecido de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del E.T., cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario, es posible, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, artículo 41.4 del E.T.), inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores así como a la Comisión Paritaria (CPIVC) del presente Convenio.

1. Tanto para el procedimiento de Inaplicación (art. 82.3 del E.T.), como los recogidos en los artículos 39.4 y 41 del E.T., dentro del ámbito funcional del presente convenio se deberá respetar el siguiente procedimiento acorde con el artículo 41.4 del E.T. con la Comisión Paritaria (CPIVC) de este Convenio, estando obligadas las empresas y entidades para no caer en defecto de forma a las siguientes:

2. Informar a la Comisión Paritaria (CPIVC), al tiempo que a la RLT o trabajadores, la intención de iniciar procedimiento, ya sea de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de inaplicación, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.

3. Comunicar a la Comisión Paritaria (CPIVC), en defecto de RLT en algún ámbito afectado por el procedimiento, si el colectivo de trabajadores ha optado por delegar o designar de representación a los sindicatos representativos del sector y legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T. Los trabajadores en la empresa, en ausencia de representación legal de los trabajadores, tienen derecho a atribuir su representación en los sindicatos firmantes del presente Convenio.



4. Comunicar a la Comisión Paritaria (CPIVC), al tiempo que a la RLT o comisión de trabajadores, la comunicación de inicio de procedimiento o periodo de consultas conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.

5. Por si fuera necesaria la intervención de la Comisión Paritaria (CPIVC) en el procedimiento, la cual deberá resolver acordando por mayoría la autorización o no de lo solicitado en el plazo de siete días hábiles, conforme a lo expuesto en el artículo 82.3 del E.T., las empresas estarán obligadas a trasladar a la Comisión, al tiempo que a la RLT o comisión de trabajadores, la documentación que se aporte a lo largo del procedimiento. Y que mínimamente deberá componerse de la documentación relativa a balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas, que justifique un tratamiento diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una 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, asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. Más la legalmente pertinente.

6. En caso de acuerdo o el defecto del mismo, fuera del ámbito de la Comisión Paritaria (CPIVC) deberá ser formalmente comunicado a la Comisión Paritaria (CPIVC) del convenio, más la pertinente comunicación y registro ante la autoridad laboral.

7. Comunicación expresa por cualquiera de las partes para en caso de desacuerdo solicitar la intervención de la Comisión Paritaria en (CPIVC) el proceso, en virtud de las potestades conferidas en el artículo 82.3 del E.T.

8. El presente Convenio reflejará las direcciones y datos de contacto de la Comisión Paritaria (CPIVC) para facilitar las comunicaciones en tiempo real.

9. El acuerdo de inaplicación salarial, en su caso, deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, pudiendo establecer si la negociación lo decidiera, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el límite temporal que las partes determinen durante la negociación atendiendo a la coyuntura de las causas y como máximo, hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

10. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.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 9.º- Descripción de grupos profesionales.

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.

La posesión por parte de un trabajador o trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos conocimientos por parte del trabajador/a le serán válidos y la entidad deberá tenerlos en cuenta en las promociones que se puedan plantear.

Los factores que orientarán la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia a cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, son los que se definen a continuación:

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 resul-



tados, 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.

Grupos profesionales.

Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación a título de ejemplo en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter, enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que ya existan con otra denominación, así como los que puedan surgir con posterioridad fruto de la propia evolución del sector.

Grupo I.

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 autonomía, contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones de uno o varios departamentos.

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

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

También estará integrado en este grupo el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de: Economista, Educador/a Social, Graduado/a Social, Psicólogo/a, Trabajador/a Social o cualquiera que sea la denominación en cada organización se utilice siempre que la misma corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

Grupo II.

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente 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 complejidad media y caracterizadas por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas.

Formación: Formación Profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente, complementada con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y complementado con formación específica necesaria para desarrollar la función del puesto de trabajo.



También estará integrado en este grupo el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

A título orientativo: Técnico/a en integración social, Técnico/a en Animación Socio cultural, Técnico/a en Administración y Finanzas, Técnico/a administrativo/a.

Grupo III.

Son aquellos trabajadores y trabajadoras que tienen atribuida la realización de tareas sobre las reciben un marco normativo o procedimental, pudiendo tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información o documentación, o bien realizan con un alto grado de perfección e iniciativa tareas relacionadas con su especialidad.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Sus funciones consistirán en tareas consistentes en la ejecución de la actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas.

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

También estará integrado en este grupo el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

A título orientativo: Monitor/a de programa o taller, Auxiliar de servicio de ayuda a domicilio, Auxiliar sociosanitario/a, trabajador/a familiar, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo/a, etc.

Grupo IV.

Pertencen a este grupo los operarios y operarias y personal no especialmente cualificado, cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

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

A título orientativo: Portería, ordenanza, conserje, personal de limpieza, personal del almacén y repartidor/a, telefonista

CONDICIONES APLICABLES A TODOS LOS GRUPOS PROFESIONALES

Las funciones de todos los grupos comportan situaciones heterogéneas, entre otras, trabajo de campo que va más allá de las funciones técnicas o administrativas, comportando su realización trabajo directo con personas en centros, barrios o domicilios donde puede darse una conflictividad social importante.

Artículo 10.º- Contrato de trabajo.

La Entidad facilitará una copia básica de todos los contratos que deben celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación



legal de los trabajadores, en el plazo no superior a cinco días desde la formalización del contrato, a la representación legal de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. La entidad notificará a la representación legal de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo que se produzcan, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los cinco días siguientes a que tuviera lugar. La representación legal de los trabajadores, deberá recibir al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones de la entidad sobre celebración de nuevos contratos con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.

Artículo 11.º- Sistema de cobertura de puestos de trabajo.

La Dirección de Cruz Roja 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.

De estos extremos se informará con carácter previo a la representación 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.

El comité de selección de personal estará conformado, al menos, por las siguientes personas con voz y voto:

- Secretario/a Provincial o persona en quien delegue.
- Coordinador/a Provincial o persona en quien delegue.
- Responsable del departamento en el que se vaya a incorporar el candidato/a.
- Un/a representante de los trabajadores estará presente con voz pero sin voto.

Artículo 12.º- Periodo 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, nacimiento y adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género y cuya duración será de seis meses para el personal de los grupos profesionales 1 y 2 y de dos meses para los grupos 3 y 4.

Durante el periodo de prueba, tanto la persona contratada como la titularidad de la organización podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

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.

Artículo 13.º- Promoción interna.

Los trabajadores y trabajadoras de la Oficina Provincial de Zamora podrán 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 del 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.

Artículo 14.º- Formación.

Cruz Roja Española cuenta con un plan Nacional de Formación Continua para el personal de la institución este plan está 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.

Cada trabajador/a deberá asistir, al menos, a 70 horas de formación al año.

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 cargo a la bolsa de horas generada por las diferencias entre el calendario laboral anual y la jornada máxima efectiva establecida en el presente convenio o con descansos por el exceso de horas invertido en formación.

Artículo 15.º- Contratación indefinida.

Salvo las excepciones establecidas por la Ley y las indicadas en los artículos siguientes, el personal incluido en este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido.

Todo el personal tendrá la condición de indefinido si transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato continúa desarrollando su actividad laboral salvo que de la propia naturaleza de la actividad se deduzca su carácter temporal.

1. Contratos fijos discontinuos: El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas, que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la entidad o entidad.

El periodo máximo de inactividad en actividades estacionales, o de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos o inciertos vendrán determinadas por la propia naturaleza de la actividad o de los periodos de ejecución de la misma.

Los contratos fijos discontinuos podrán ser celebrados a tiempo parcial siempre que el mínimo de jornada sea de 18 horas semanales de promedio salvo que de acuerdo con los pliegos de contratación del servicio en el que se utilice esta modalidad de contratación se precise una jornada inferior. Sin perjuicio de lo anterior, las entidades o entidades que utilicen esta modalidad procurarán, en la medida de lo posible, que la jornada de dichos contratos no sea inferior a tres horas diarias.

El trabajador con un contrato de trabajo fijo discontinuo tendrá los derechos y condiciones recogidos en el ordenamiento legal vigente.

Artículo 16.º- Contratación temporal.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:



a) Por circunstancias de la producción. Se entenderá por circunstancias de la producción:

A) El incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la entidad, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluidas las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser de superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

B) Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Sólo se podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. En el último trimestre de cada año, se trasladará a la representación legal de los trabajadores una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la entidad, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Esta modalidad de contratación podrá concertarse a jornada completa o a tiempo parcial.

C) Contrato temporal de sustitución de persona trabajadora

Este contrato se podrá celebrar para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Se podrá celebrar sujeto a las características y requisitos establecidos en la legislación vigente.

D) El resto de modalidades de contratación, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.º- Inadaptación al puesto de trabajo.

Cuando ante un cambio de puesto el trabajador no cuente con las capacidades profesionales o físicas necesarias para desarrollarlo, la entidad le ofrecerá otros puestos de trabajo, si los hubiere, que se adapten a su condición física o profesional.

Artículo 18.º- Formalidades del despido.

El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar en el mismo, los hechos que lo motivan, así como la fecha en que comenzará sus efectos. La entidad está obligada a remitir copia de la carta de despido al representante legal de los trabajadores.

CAPÍTULO IV. DE LA JORNADA LABORAL

Artículo 19.º- Jornada de trabajo.

La jornada máxima efectiva anual del personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.670 horas con un promedio de 38 horas semanales de trabajo efectivo.

R-202403147



Los días máximos de trabajo de todos/as los trabajadores/as serán el resultado de descontar a los 365 días (366 los años bisiestos) el total de domingos y sábados que concurren al año, los festivos nacionales, autonómicos y locales y 24 días laborales de vacaciones.

El horario se adaptará a las necesidades de organización de los diferentes proyectos y centros de trabajo, atendiendo a criterios de racionalización profesional e institucional, y potenciando los horarios de apertura y atención en función de las necesidades de las personas beneficiarias de la actividad.

La jornada laboral como norma general se distribuirá de lunes a viernes en horario de mañana y 2 tardes a la semana de lunes a jueves, siendo las tardes fijadas por la entidad de acuerdo a las necesidades del servicio. El horario contemplado como normal durante esos días será de 8:00 a 14:00 en turno de mañana y de 16:00 a 20:00 en turno de tarde.

Se podrá realizar una jornada continua, quien lo desee, siempre con aprobación de la Entidad, con media hora para comer los días que se trabaje por la tarde, con salida a las 18:30h, siempre sin abandonar el Centro de trabajo, y siempre cumpliendo con las 38 horas semanales.

En atención a la necesaria conciliación entre la vida personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras vinculados al presente Convenio Colectivo, se establece 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 18:30 horas.

Tanto la jornada continua como aquel trabajador que precise de mayor flexibilidad para conciliar la vida familiar y la laboral de la recogida en el presente convenio deberá remitir una solicitud por escrito a la Secretaría Provincial con el Visto Bueno de la coordinación. La solicitud podrá ser denegada por necesidades del servicio o de la Oficina Provincial.

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 en Zamora:

- Horario de verano: aplicará del 1 de junio al 31 de agosto o del 15 de junio al 15 de septiembre a elección del trabajador/a, comunicando dicha elección en el mismo plazo establecido para la solicitud de vacaciones.
- 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 08:00 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 será de 9:00 horas a 14:00 horas, en la semana que coincida con la fiesta mayor.



En los períodos 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.

En los casos en que un trabajador o una trabajadora debiera desplazarse con motivo de asistencia a reuniones o cursos a las que estuviera obligado a asistir por motivos profesionales, cuando dicho desplazamiento le mantuviera al menos una noche ausente de su domicilio habitual, podrá disfrutar de la mañana siguiente libre, considerándose como media jornada de tiempo trabajado.

Artículo 20.º- Jornada especial de verano.

Durante los días comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (ambos inclusive) o entre el 1 de junio y el 31 de agosto (ambos inclusive) a elección del trabajador, que deberá comunicar su opción en el mismo plazo en el que debe comunicar su periodo de vacaciones, la jornada será exclusivamente de mañana, de 8 a 15 horas.

Artículo 21.- Teletrabajo.

El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, es una modalidad que flexibiliza la realización del trabajo y facilita la conciliación de la vida familiar y laboral de los/as trabajadores/as.

Dado el desarrollo de los medios tecnológico y la variabilidad de necesidades que pueden surgir por ambas partes, así como el desarrollo legislativo que se está produciendo en esta materia, se acuerda incluir la modalidad de teletrabajo entre las posibles dentro de Cruz Roja Zamora y redactar un acuerdo que regule los términos de desarrollo en el plazo de 3 meses a partir de la publicación de este convenio, revisable anualmente.

Artículo 22.- Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica, será de 24 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 periodo estará comprendido entre el 01 de enero y el 30 de abril y el 1 de noviembre y el 31 de diciembre.

Los trabajadores y trabajadoras solicitarán al Secretario/a 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 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 nº 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 23.º- Exceso de jornada.

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 extras 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.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que superen la jornada efectiva anual, su realización sólo será posible con la autorización de la Secretaría Provincial y sólo podrá ser realizada dentro de los términos previstos en la legislación vigente.

Artículo 24.º- Reducción de jornada.

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

El personal que tenga la condición de víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de jornada con disminución proporcional de su remuneración al de la reducción, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible o de un traslado voluntario a otro centro de trabajo.

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/a 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 25.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 o registro de pareja de hecho, iniciándose el primer día laborable posterior a la fecha de celebración.
- 2.- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva en con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Se entenderá por enfermedad grave:

- La dolencia física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización
- La intervención quirúrgica con anestesia general independientemente de la gravedad o dolencia de la lesión, e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
- La simple hospitalización.

3.- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

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 Europeas o Generales.

5.- Traslado de domicilio: 1 día, en la misma localidad, 2 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.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.



10.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

11.- Hasta 5 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 más de dos puentes consecutivos por un mismo trabajador. Los días de asuntos particulares podrán acumularse a las vacaciones, siempre que queden cubiertas las necesidades del departamento o servicio y tendrán que ser disfrutados dentro del año natural, extinguiéndose el derecho a su disfrute a 31 de Enero del año siguiente al de devengo.

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

13.- Derecho a ausentarse el equivalente en horas de hasta 4 días al año por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata acreditando el motivo de ausencia.

14.- Los días 24 y 31 de diciembre.

15.- En los puestos de trabajo en que se considere adecuado se podrá acordar con el trabajador o la trabajadora la prestación de su trabajo con absoluta flexibilidad en función de la actividad que deba atender. De igual forma podrá acordarse individualmente que una parte del trabajo sea desarrollada en régimen de teletrabajo.

16.- Como reconocimiento a su experiencia, cada trabajador o trabajadora dispondrá, de 1 día laboral al año por cada 3 años de servicio en Cruz Roja en Zamora, acumulables hasta un máximo de diez días laborales. A efectos de calcular la jornada anual de trabajo efectivo, estos días computarán como tiempo trabajado.

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 consanguinidad 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.

Artículo 26.º- Licencias no retribuidas.

Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en Cruz Roja en Zamora con una antigüedad superior a un año tendrán derecho a solicitar por un interés particular y siempre que no se trate de realizar una actividad remunerada, una licencia no retribuida con duración máxima de 6 meses al año, con reserva del puesto de trabajo. 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.



La concesión del permiso estará supeditada a las necesidades del departamento o servicio al que esté adscrito.

Artículo 27.º- Excedencias.

La excedencia del personal en la Institución podrá ser 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.- *Excedencia voluntaria.*

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la entidad, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la entidad, en el plazo de cinco días. Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia voluntaria no tendrá reserva de puesto de trabajo, tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante. Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 4 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

3.- *Excedencia por cuidado de hijos/as y cuidado de familiar.*

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción permanente y temporal (no menor de un año), gestación por sustitución y tutela y de acogimiento o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente punto, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los tra-



bajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

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

El período en que el trabajador o la trabajadora permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por parte de la entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

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

Artículo 28.º- Traslado a otro centro de Cruz Roja.

En caso de que un/a trabajador/a acceda a un puesto de trabajo en otro centro de Cruz Roja, se llegará a un acuerdo de traslado manteniendo la antigüedad acumulada en el puesto en la Oficina de Cruz Roja en Zamora, sin reserva de puesto de trabajo.

Si ese traslado se produjera por requerimiento de otro centro de Cruz Roja, el trabajador/a mantendrá reserva de puesto de trabajo hasta 3 años, así como la antigüedad que tenía en la Oficina antes de su traslado. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes anterior al cese en la actividad.

Artículo 29.º- Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto.

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

- a) Maternidad y Paternidad. Según lo establecido legalmente.
- b) En los supuestos de adopción y de acogimiento. Según lo establecido legalmente.
- c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- d) Declaración de incapacidad permanente que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

Artículo 30.º- Jubilación.

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



Parcial de aquellos trabajadores y trabajadoras que cumplan con los requisitos marcados en la legislación vigente.

La jubilación será forzosa cuando el trabajador cumpla los requisitos legales fijados en la normativa vigente para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria con objeto de favorecer la estabilidad en el empleo y el relevo generacional.

CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 31.º- Retribuciones.

Al personal incluido en este Convenio se le aplicarán las retribuciones que le correspondan en función del Grupo Profesional, todo ello de acuerdo con las tablas salariales pactadas que figuran en el Anexo I de este acuerdo.

En caso de prórroga del Convenio, la Comisión Paritaria se reunirá en el último trimestre del ejercicio para determinar la revisión de las tablas para el ejercicio 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 trabajo efectivo.

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 32.º- Conceptos retributivos.

La retribución del personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja 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 proyecto.
 2. Complemento de coordinación.
 3. Complemento de responsabilidad.
 4. Complemento de Localización
 5. Pagas Extraordinarias.

Artículo 33.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 reflejado en el anexo I (Salarios y Complementos).

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 34.º- Complemento personal consolidable.

Los trabajadores que vinieran percibiendo complementos por 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. Este complemento se revalorizará con las subidas económicas pactadas.



Artículo 35.º- Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable.

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, y que por ello su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional asignada. La cuantía de estos complementos, es la que se refiere en el Anexo 1 de este convenio, y se revalorizarán con las subidas económicas pactadas.

Para el establecimiento de los diferentes complementos de puesto de trabajo se atenderá a los siguientes elementos:

- Iniciativa: Realizar propuestas, idear o desarrollar proyectos propios.
- Autonomía: Grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.
- Responsabilidad: Grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- Mando: Grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.
- Complejidad: Número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

1.- Complemento de Proyecto.

A los efectos de este complemento se entiende por proyecto cualquier actividad que podamos dividir en tareas que no sean cíclicas, que puedan caracterizarse con precisión, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, y limitación temporal en la ejecución del mismo.

2.- Complemento de Coordinación.

Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por tres personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc.

3.- Complemento de responsabilidad:

Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Lo percibirán los trabajadores o las trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en departamentos, servicios áreas, unidades o centros adscritos y/o gestionados por la entidad.

4.- Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad y Coordinación.

Cuando en un/a mismo/a trabajador o trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

5.- Complemento de localizable.

Corresponde aplicar este complemento cuando la persona trabajadora deba



estar localizable a través del teléfono móvil fuera de su jornada laboral con el objeto de atender a los servicios establecidos.

Cuando la localización no implique movilización al servicio el complemento se fija en el nivel 1, si requiere movilización en un plazo máximo de 2 horas el complemento será el de nivel 2.

El importe del complemento será distribuido entre las personas que se turnen, en su caso, para cubrir esos servicios.

Artículo 36.º- Pagas extraordinarias.

El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias en cuantía de 30 días de salario base, complementos personales y complementos de convenio, excepto el de localizable.

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.

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

El abono de las pagas extraordinarias se realizará los días 15 de junio y 15 de diciembre.

Artículo 37.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.

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.

Cuando el anticipo sea solicitado por una trabajadora víctima de violencia de género, se estudiará de manera individualizada para concretar la necesidad de atención.

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 38.º- Complemento en situación de incapacidad temporal y seguros.

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

Por enfermedad o accidente no laboral tendrá un complemento del 100 por 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.



En caso de trabajadoras víctimas de violencia de género que pasen a situación de IT por este motivo, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la entidad, mientras se mantenga esta situación.

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 39.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, entidad y trabajadores, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos.

La entidad y los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este convenio se comprometen a la observación y cumplimiento de la normativa vigente en materia de Salud Laboral en el trabajo.

Formación: La entidad facilitará a los trabajadores/as una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, conforme a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esta formación se impartirá, preferentemente en horas de trabajo, y sin que suponga coste alguno para el trabajador/a.

Vigilancia de la salud: La entidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, garantiza el derecho de los trabajadores a un reconocimiento médico de periodicidad anual para detectar de forma precoz posibles daños derivados de los riesgos a los que está expuesto por su trabajo. Las pruebas serán específicas para cada puesto de trabajo y se repetirán con la periodicidad necesaria para detectar posibles alteraciones a la salud.

Este reconocimiento se realizará en el primer trimestre del año y preferentemente en horas de trabajo. Si no pudiera ser en horario laboral se compensará el tiempo invertido en el mismo por parte del trabajador.

Trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos. Los trabajadores/as que por su estado biológico, discapacidad física, psíquica o sensorial no puedan realizar su trabajo habitual en condiciones de seguridad y salud, tanto para sí mismos como para terceros, tendrán derecho, mientras dure esta situación, a una adaptación o cambio de puesto de trabajo conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia tendrán derecho, en tanto dure esta circunstancia, a una adaptación o cambio de puesto de trabajo y/o turno cuando los procedimientos o condiciones de trabajo a los que están expuestos puedan influir de forma negativa en su salud o la del feto.

Si dicho cambio no resulta técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la prestación por riesgo laboral durante el embarazo o lactancia. En esta situación a la tra-



bajadora, durante el periodo de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia (en este último caso hasta que el bebé cumpla los 9 meses), le asigna una prestación la Seguridad Social equivalente al 100% de su base reguladora considerada como contingencia profesional. El reconocimiento y gestión económica se realiza a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional de la Seguridad Social con quien tenga concertada la entidad la cobertura de las contingencias profesionales.

La Evaluación de Riesgos Laborales deberá recoger la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo y la lactancia, así mismo se deben identificar los puestos de trabajo con múltiples tareas que presenten un riesgo para el embarazo y lactancia.

Riesgos psicosociales. Acoso laboral y sexual. Las partes firmantes de este convenio colectivo reconocen el derecho de empleadores/as y trabajadores/as a trabajar en un medio laboral exento de riesgos psicosociales y de conductas de acoso sexual o laboral y manifiestan su compromiso con la adopción de cuantas medidas tiendan a la represión de actitudes o manifestaciones que atenten contra el debido respeto y la dignidad de la persona, sin que puedan llevarse a cabo acciones o prácticas discriminatorias de ningún tipo.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40.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 entidad dará cuenta a los representantes de los trabajadores de los expedientes iniciados a cualquiera de los trabajadores o trabajadoras de la entidad.

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.

A/6.- Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.

A/7.- Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.

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.

B/10.- Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en la producción de una incidencia.

B/11.- Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que no supone para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados.

B/12.- No atender, de forma puntual o repetida, a la formación que corresponda recibir en materia de seguridad de la información y protección de datos personales.

B/13.- Impedir al Responsable de Seguridad o al DPO la correcta realización y cumplimiento de sus funciones en Cruz Roja Española.

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, Código de Conducta 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.

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, acoso por razón de sexo, 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 y el abuso de autoridad. Se considerará abuso la comisión por una persona trabajadora de igual o superior rango, 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. La persona perjudicada por el abuso deberá comunicarlo a la dirección activando el protocolo de acoso.

C/14.- 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 entidad el tráfico de internet para asuntos ajenos a la actividad de Cruz Roja.

C/15.- Cometer delitos de cualquier tipo utilizando, o con el objetivo de dañar, los sistemas informáticos o la información gestionada por Cruz Roja Española.

C/16.- Incumplir las cláusulas y directrices expresadas en el acuerdo de confidencialidad que le vincule con Cruz Roja Española.

C/17.- Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que suponga para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados. La gravedad de la presente falta será determinada en función de la gravedad del incumplimiento y el impacto y características de las consecuencias impuestas sobre Cruz Roja Española por el mismo.

C/18.- Acosar sexualmente mediante cualquier comportamiento de naturaleza verbal o física.

(*).- En el caso de las faltas tipificadas en el apartado C/12, previo a la sanción, se ofrecerá al trabajador o trabajadora la posibilidad de tratamiento rehabilitador.

Artículo 41.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.

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

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración de la representación legal de los trabajadores para que, ambas partes y en el plazo de tres días, puedan manifestar a la entidad lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

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

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

Artículo 42.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.

En caso de acoso sexual o laboral, el plazo de prescripción empezará contar al día siguiente que se cierre el protocolo de acoso por parte de la comisión creada al efecto.

Artículo 43.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. POLÍTICA DE IGUALDAD

Artículo 44.º- Política de Igualdad.

En Cruz Roja 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 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. 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.
- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja en la Zamora, 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 de la representación legal de los trabajadores.
- 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.
- Aplicación de criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja.
- Aplicar 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.
- Aplicar 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.
- Utilización de un lenguaje inclusivo no sexista.

Protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

A las trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa, que sean declaradas oficialmente como víctimas de violencia de género -para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral-, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Entre estos derechos cabe destacar:

1. Asesoramiento jurídico y atención psicológica.
2. Permiso retribuido de 3 días en caso de cambio de domicilio a otro centro de trabajo en otra localidad, motivado por la condición de Víctima de Violencia de Género.
3. Derecho a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.



4. Licencia retribuida, por el tiempo necesario para los trámites motivados por la condición de víctima de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares.
5. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir a atención psicosocial a los centros de atención especializada pertenecientes a las Administraciones Públicas, con la correspondiente justificación por escrito.
6. Derecho a suspender la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, por un periodo inicial que no podrá exceder seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez prorrogará la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y desempleo.
7. Derecho a la extinción del contrato de trabajo.
La suspensión y la extinción del contrato de trabajo, previstas en los apartados anteriores, darán lugar a situación legal de desempleo (en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social).
8. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
9. Las ausencias o falta de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
10. Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

CAPÍTULO IX. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 45.º- Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de Entidad, 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. Cuando el trabajador objeto de despido fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, será necesaria la apertura de expediente contradictorio.

Artículo 46.º- Órganos de representación.

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



Artículo 47.º- Derecho de información de la representación legal de los trabajadores.

La dirección del Centro de Trabajo estará obligada a informar y/o consultar al representante legal de los trabajadores en las siguientes materias:

- a) Ante cualquier tipo de sanciones o despidos.
- b) Con carácter previo o inmediato a su ejecución o tramitación, en las siguientes materias:
 - Reestructuración de plantilla.
 - Movilidad funcional.
 - Cierre total o parcial, definitivo o temporal.
 - Venta o sucesión de la entidad.
 - Reducción de jornada.
 - Planes de formación.
 - Evaluación de Riesgos Laborales.
 - Implantación, cambio o revisión de los sistemas de organización del trabajo.
 - Valoración de puestos de trabajo.
 - Contratación laboral a través de ETT's.
 - Concesión de excedencias laborales.
 - Otras cuestiones que se acuerden entre la entidad y los representantes legales de los trabajadores.
 - Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria anuales.

CAPÍTULO X. USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS

Artículo 48.º- 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 trabajadoras por la entidad, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe favorecer el legítimo derecho de la entidad, 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.

Artículo 49.º- 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.

Disposición Adicional Primera: Adhesión al ASACL.

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su tota-



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

Disposición Adicional Segunda. Derecho a Asamblea.

Los trabajadores y trabajadoras 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 entidad 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 entidad y los representantes de los y las trabajadoras.



ANEXO I
TABLA SALARIAL 2023

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BRUTO	SALARIO BRUTO
	MENSUAL	ANUAL
GRUPO 1. Titulado 1	1.650,00 €	23.100,10 €
GRUPO 2. Técnico Especialista	1.489,07 €	20.846,99 €
GRUPO 3. Técnico Auxiliar	1.305,38 €	18.275,25 €
GRUPO 4. Conductor / Mant / Auxiliar	1.137,94 €	15.931,11 €

TABLA SALARIAL 2024

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BRUTO	SALARIO BRUTO
	MENSUAL	ANUAL
GRUPO 1. Titulado 1	1.701,98 €	23.827,76 €
GRUPO 2. Técnico Especialista	1.535,98 €	21.503,67 €
GRUPO 3. Técnico Auxiliar	1.346,50 €	18.850,93 €
GRUPO 4. Conductor / Mant / Auxiliar	1.173,78 €	16.432,94 €

TABLA SALARIAL 2025

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BRUTO	SALARIO BRUTO
	MENSUAL	ANUAL
GRUPO 1. Titulado 1	1.744,53 €	24.423,45 €
GRUPO 2. Técnico Especialista	1.574,38 €	22.041,26 €
GRUPO 3. Técnico Auxiliar	1.380,16 €	19.322,20 €
GRUPO 4. Conductor / Mant / Auxiliar	1.203,13 €	16.843,76 €

TABLA SALARIAL 2026

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BRUTO	SALARIO BRUTO
	MENSUAL	ANUAL
GRUPO 1. Titulado 1	1.788,14 €	25.033,96 €
GRUPO 2. Técnico Especialista	1.613,74 €	22.592,36 €
GRUPO 3. Técnico Auxiliar	1.414,66 €	19.805,24 €
GRUPO 4. Conductor / Mant / Auxiliar	1.233,21 €	17.264,94 €

R-202403147



TABLA 2023

COMPLEMENTOS NO CONSOLIDABLES		
CONCEPTO	BRUTO MENSUAL	BRUTO ANUAL
RESPONSABILIDAD	186,73 €	2.614,28 €
COORDINACIÓN	90,53 €	1.267,42 €
CALIDAD / CANTIDAD TRABAJO	169,74 €	2.376,36 €
LOCALIZABLE	(nivel 1) 113,16 €	1.584,24 €
	(nivel 2) 226,20 €	3.166,80 €

TABLA 2024

COMPLEMENTOS NO CONSOLIDABLES		
CONCEPTO	BRUTO MENSUAL	BRUTO ANUAL
RESPONSABILIDAD	191,40 €	2.679,58 €
COORDINACIÓN	92,79 €	1.299,06 €
CALIDAD / CANTIDAD TRABAJO	173,98 €	2.435,77 €
LOCALIZABLE	(nivel 1) 115,99 €	1.623,86 €
	(nivel 2) 231,86 €	3.246,04 €

TABLA 2025

COMPLEMENTOS NO CONSOLIDABLES		
CONCEPTO	BRUTO MENSUAL	BRUTO ANUAL
RESPONSABILIDAD	196,19 €	2.746,66 €
COORDINACIÓN	95,11 €	1.331,54 €
CALIDAD / CANTIDAD TRABAJO	178,33 €	2.496,62 €
LOCALIZABLE	(nivel 1) 118,89 €	1.664,46 €
	(nivel 2) 237,66 €	3.327,24 €

TABLA 2026

COMPLEMENTOS NO CONSOLIDABLES		
CONCEPTO	BRUTO MENSUAL	BRUTO ANUAL
RESPONSABILIDAD	201,09 €	2.815,26 €
COORDINACIÓN	97,49 €	1.364,86 €
CALIDAD / CANTIDAD TRABAJO	182,79 €	2.559,06 €
LOCALIZABLE	(nivel 1) 121,86 €	1.706,04 €
	(nivel 2) 243,60 €	3.410,40 €

R-202403147

