

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Vista el acta de firma del [Convenio Colectivo de Trabajo, para el personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española](#) de León (código número 24001652012007), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996), de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León,

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Mateo Moreno Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN LEÓN

Capítulo 1. Condiciones generales

Artículo 1.º.- Ámbito funcional.

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

Artículo 2.- Ámbito personal.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en León y a sus empleados y empleadas mientras presten servicios en cualquiera de sus dependencias y Oficinas Locales, así como al personal que ingrese en dichos Centros durante la vigencia del mismo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

* El personal directivo de Cruz Roja en León, entendiéndose como tales los puestos de Secretario/a y Coordinador/a.

* Las personas que ocupan las direcciones de los Departamentos.

* Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.

* Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Este Convenio se aplicará al personal contratado en las circunstancias descritas en los artículos 1.º y 2.º, que desarrollen sus actividades en los diversos centros dependientes de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en la Provincia de León, y en aquellos otros que pudieran crearse con ocasión de la puesta en marcha de nuevas actividades en dicha provincia.

Artículo 4.- Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

El Convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y sus efectos económicos regirán con carácter retroactivo desde el 1 de abril de 2013.

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

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

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

Artículo 5.- Unidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. 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 aprobasen, modificase, considerasen o aplicasen de forma distinta algunas de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el convenio en su totalidad.

Capítulo 2. Organización del trabajo

Artículo 6.º.- Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

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

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

Serán criterios de la organización del trabajo:

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

Capítulo 3. Del personal de Cruz Roja

Artículo 7.º.- Grupos profesionales.

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

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

Los niveles profesionales se definen por su pertenencia a un grupo profesional, y recoge de manera exhaustiva las actividades propias de los mismos de acuerdo con la organización del trabajo que se establezca. A estos efectos se determinan en este Convenio los siguientes Grupos y Niveles Profesionales:

Grupo I – Técnico/a

- 1.1. – Título de Doctorado, Postgrado, Grado con Máster o Licenciatura Universitaria
- 1.2. – Título de Grado, o Diplomatura Universitaria.

Grupo II – Administrativos/as

- 2.1. - Administrativos/as.
- 2.2. - Auxiliar de Administración.

Grupo III - Personal de actividades

- 3.1. - Monitor/a, Educador/a, Animador/a.
- 3.2. – Auxiliar de actividad.

Grupo IV - Profesionales de oficio

- 4.1. – Conductor/a
 - 4.1.1 Conductor/a D.
 - 4.1.2. Conductor/a BTP.
- 4.2. – Instalador/a de Teleasistencia.
- 4.3. – Supervisor/a Centro Contacto
- 4.4. – Auxiliar Ayuda a Domicilio
- 4.5. – Auxiliar de Transporte Sanitario
- 4.6. - Ordenanza, Personal Subalterno
- 4.7. – Empleado/a de Servicios Múltiples
- 4.8. - Personal de limpieza.

Artículo 8. Descripción de los grupos profesionales.

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

Le corresponde este nivel a aquellos puestos de trabajo que en virtud de su titulación realizan las funciones técnicas propias de su titulación, pudiéndose incluir en este grupo y Nivel al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos específicos pudiesen considerarse asimilados.

2. Personal Administrativo.- Se incluye en este grupo profesional al personal que realiza funciones con especialización ya sea en la realización de trabajos administrativos, y/o contables, que requieren experiencia.

Dentro de este grupo se establecen dos niveles:

- 2.1. Administrativo/a. Corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo, organizándolo si procede, presta servicios con autonomía y responsabilidad. Con la titulación de FP II, Grado Superior o Bachiller.

- 2.2. Auxiliar Administrativo/a. Corresponde a quienes con similar formación del nivel anterior, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas homogéneas, complementarias y auxiliares sin personal a su cargo. FPI, Grado Medio, ESO.

3. Personal de actividades.- Se incluye en este grupo al personal que realiza trabajos de ejecución autónoma que exija iniciativa habitual en la realización de las actividades, que estarán predeterminadas en el proyecto o programa de ejecución. En el ejercicio de su trabajo podrán dirigir, coordinar o supervisar el trabajo de otras personas.

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

Dentro de este grupo profesional se incluyen los Monitor/a de actividades y Educadores/as. FP II, Bachiller o grado superior.

- 3.2. Auxiliar de actividades.- Se incluyen en este nivel las diversas especialidades de actividad en los programas y proyectos de Cruz Roja Española, con arreglo a las funciones definidas para este grupo profesional, que realizarán sin tener otro personal bajo su responsabilidad y supervisadas. FPI o grado medio.

4. Personal de oficio.- Se incluye en este grupo al personal que realiza tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, sin perjuicio de que en la ejecución de sus tareas puedan contar con la ayuda de otras personas contratadas de igual categoría profesional.

Dentro de este grupo se establecen:

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

4.1.1. – Conductor/a D. La pertenencia a este nivel, vendrá determinada por la necesidad de tener que conducir vehículos que requieren el carnet de conducir tipo D, en el puesto de trabajo al que sean adscritos.

4.1.2. – Conductor/a BTP. Al personal adscrito a este Nivel le corresponde los trabajos de conducción de vehículos para los que se sea necesario disponer de un carnet de conducir tipo BTP.

- 4.2. – Instalador/a de Telesistencia. Se incluye en este nivel a aquellas personas que, con formación específica en electricidad o electrónica, o experiencia probada en estas tareas, realizando la instalación o reparación de equipos de comunicaciones la conducción del vehículo destinado a estas actividades y cualquier otra.

- 4.3. Supervisor/a Centro de Contacto.- Desempeñarán este puesto de trabajo las personas que desde el centro de contacto están dedicadas a la atención de todo tipo de llamadas a través de sistemas de comunicación, para cuya resolución sea precisa una formación básica en informática y conocimiento sobre habilidades sociales básicas, desarrollando funciones predeterminadas y homogéneas, con o sin personal a su cargo.

- 4.4. – Auxiliar de Ayuda a Domicilio. Realiza las tareas de atención personal, aseo personal, e higiene habitual, de personas validas y asistidas. Trabajos generales de atención al hogar, limpieza del domicilio, compras domésticas, cocinado de alimentos, lavado a máquina y cuidado de la ropa del usuario. Apoyo a la movilidad y a la ingestión de medicamentos prescritos. Acompañamiento a visitas terapéuticas y gestiones varias, de la persona beneficiaria del servicio.

- 4.5. – Auxiliar de Transporte Sociosanitario. Irán en los vehículos destinados para su fin encargándose de la atención de los usuarios en el Transporte y realizaran funciones de carácter general relacionadas con los trabajos propios y habituales del puesto de trabajo.

- 4.6. Ordenanza, o Personal Subalterno. Bajo la dependencia del responsable directo/a, realizarán funciones de carácter general que se les encomienden relacionadas con los trabajos propios y habituales de su puesto de trabajo.

- 4.7. Empleado/a de Servicios Múltiples. Realiza tareas de apoyo a diferentes programas, bajo la supervisión de la persona con responsabilidad superior directa.
- 4.8. Personal de limpieza. Tendrán a su cargo las labores del servicio de limpieza de edificios y sus dependencias, así como cualquier otra derivada de su profesión.

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

La Dirección de Cruz Roja Española en León determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura.

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

Artículo 10.º.- Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso, estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de seis meses para el personal del grupo I y de tres meses para el resto de los Grupos Profesionales.

2. Durante este período, tanto la entidad como la persona contratada podrán poner fin, de forma unilateral, a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

3. Será nulo todo pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona haya desempeñado las mismas o similares funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre que la contratación haya tenido una duración igual al periodo de prueba.

Artículo 11.º.- Formación.

La dirección de Cruz Roja en León, conjuntamente con el Comité de Empresa, elaborará un Plan Anual de Formación Continua para el personal de la plantilla, encaminado a perfeccionar sus conocimientos profesionales, a mejorar la prestación de los servicios, y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que realizan. Dicha formación se realizará habitualmente en la jornada laboral, pero si se realizase fuera de la misma, se considerará como trabajo efectivo.

Artículo 12.º.- Contrato por obra o servicio.

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

Estos contratos, por su propia naturaleza, no se consideraran indefinidos a ningún efecto, dado que están sujetos al ejercicio anual presupuestario de la Entidad Pública financiadora y por lo tanto al acuerdo o convenio que hace posible la ejecución de actividad. En cualquiera de los casos deberá de considerarse la legislación vigente sobre contratación temporal.

Capítulo 4. De la jornada laboral

Artículo 13.º.- Jornada de trabajo.

La jornada máxima anual será de 1.760 horas de trabajo efectivo, con un promedio de 40 h. semanales, con los descansos que establece la Ley.

Los días 5 de enero y 24 y 31 de diciembre se disfrutarán como permiso retribuido.

Jornada ordinaria:

La jornada semanal será con carácter general de 40 horas.

Se establece una jornada presencial obligatoria de 8.30 a 14.30 h y de 16.00 a 18.30 h, dos tardes a la semana. Horario obligatorio de comida de 15.00 a 16.00 h. Flexibilidad de 8.00 a 8.30 h en las entradas y de 18.30 a 19.30 para las salidas.

La elección de las tardes de trabajo estará supeditada a las necesidades de cada departamento. Corresponderá a cada departamento junto con la Coordinadora Provincial y la Secretaría Provincial la organización de los turnos de tarde de modo que la atención de los programa y o servicios quede cubierta.

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

El personal disfrutará de un descanso de 15 minutos de la jornada diaria, computables como trabajo efectivo.

Jornada de verano:

La jornada laboral semanal comprendida entre el 16 de junio y el 15 de septiembre ambos inclusive, tendrá la consideración de jornada especial de verano, el horario será de 8.00 a 15.00 h de lunes a viernes.

Jornada de fiestas locales:

La jornada laboral en la semana de fiestas locales (5 días) será de 9.00 a 14.00 horas de lunes a viernes

Jornada de Navidad:

La jornada entre los días 23 diciembre y 5 de enero la jornada laboral será de 8.00 a 15.00 h.

Jornada de Semana Santa:

Los días de lunes, martes y miércoles santo la jornada laboral será de 8.00 a 15.00 h.

Estas jornadas de verano, fiestas locales navidad y semana santa serán de aplicación siempre que el servicio al que se pertenece lo permita en los centros, programas o proyectos que no exijan la prestación del servicio en un sistema de turnos o cuya jornada venga determinada por el horario de atención a los usuarios.

Artículo 14.º.- Control de presencia.

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

Artículo 15.º.- Vacaciones.

El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural completo de servicio activo, unas vacaciones de treinta días naturales, o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor a un año.

Las vacaciones deberán iniciarse en día hábil.

Las vacaciones deberán disfrutarse en un máximo de dos periodos, pudiendo reservarse hasta tres días que se podrán disfrutar juntos o separados.

Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo del año natural, que a propuesta de el/la trabajador/a serán concedidas total o parcialmente por la entidad en función de las necesidades del servicio o del departamento al que estén adscritos.

Antes del 1 de abril de cada ejercicio, los diferentes departamentos o centros presentarán la propuesta de fechas de disfrute de vacaciones, que deberán ser confirmadas por la Secretaría Provincial. Ello sin perjuicio de que solicitándolo se pueda disfrutar de vacaciones con anterioridad a esta fecha.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 (maternidad) y 48.bis (paternidad) del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

A todos los efectos, el disfrute de las vacaciones quedará totalmente extinguido a 31 de diciembre salvo acuerdo expreso de prórroga de este periodo por necesidades de la empresa salvo los supuestos contemplados en este artículo o en la legislación laboral vigente.

Artículo 15.º.- Licencias y permisos retribuidos (art. 37.3 del E.T).

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

1. En el supuesto de maternidad o paternidad o adopción, las trabajadoras o trabajadores, según su elección, tendrán derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrán dividir en dos fracciones cuando lo destine a lactancia de un hijo menor de 12 meses. La trabajadora o el trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad, al comienzo o al final de la jornada o acumularlo en 21 jornadas laborales. También se aplicará en caso de acogimiento o adopción de un niño o niña de la edad señalada.

Al inicio del permiso se comunicará a la empresa qué modalidad de permiso se elige. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

2. A efectos del disfrute de los derechos reconocidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores se equipara la Pareja de Hecho inscrita en el Registro correspondiente al matrimonio. Se exceptúa de esta regla el apartado a) del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (15 días por matrimonio).

Artículo 16.º.- Licencias no retribuidas.

En casos extraordinarios, pueden solicitarse permisos sin sueldo por un máximo de un mes cada tres años.

Su concesión está supeditada a que en dicha situación especial no se halle más del 5% de la plantilla.

Artículo 17.º.- Excedencia voluntaria

La excedencia del personal será voluntaria o forzosa. Deberá solicitarse por escrito con un mínimo de treinta días naturales de antelación a la fecha en que se pretende iniciar, debiendo la empresa responder a la solicitud en los diez días naturales siguientes a su recepción.

Artículo 18.º.- Excedencia forzosa

a) 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.

b) Cuando a requerimiento de otras Oficinas de Cruz Roja y previo acuerdo con la persona trabajadora y la Oficina Provincial de León, se necesiten sus servicios en otros Centros de Cruz Roja, se acordará una excedencia con reserva de puesto, por un tiempo máximo de tres años prorrogable por acuerdo entre las partes, que será computable a efectos de antigüedad. El reingreso deberá ser comunicado con una antelación mínima de 15 días a la fecha prevista para el reingreso.

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

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa desde la finalización del periodo de excedencia pactado.

d) Excedencia por cuidado de hijos o familiares dependientes del personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, o familiar mayor dependiente a su cargo, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, Cruz Roja podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría general la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de familia numerosa categoría especial.

Artículo 19.º.- Medidas para facilitar el uso y disfrute del tiempo libre.

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

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

Artículo 20.º.-Servicios de apoyo a los trabajadores/as

La Institución podrá facilitar al personal el acceso en las mejores condiciones posibles a los servicios que Cruz Roja Española presta a la población:

- Apoyo desde la Institución a familiares dependientes con medidas de asesoramiento, servicios disponibles propios y formación, siendo la cuota a abonar únicamente el coste real del servicio que se presta.
- Buzón de sugerencias en la Secretaría Provincial a disposición de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 21.º.- Fondo Social

- Cruz Roja Española en León se compromete a establecer y regular un Fondo Social para dar apoyo económico a las necesidades sociales del conjunto de la plantilla.

- El fondo tiene como objetivo la cobertura de las necesidades extraordinarias, de carácter técnico, social y formativo. El importe anual asignado será de tres mil euros (3000 €).

- En el anexo II se establecerá el funcionamiento y criterios de la asignación del Fondo Social.

Capítulo 5.- Sistema retributivo

Artículo 22.º.- Retribuciones.

Al personal incluido en este Convenio se le aplicarán las retribuciones que le correspondan en función del grupo profesional al que pertenezca, y dentro de este, al nivel en que quede adscrito. Las tablas salariales que se reflejan en el anexo I serán de aplicación con carácter retroactivo desde 1 de abril de 2013.

Para el año 2014 se establece una subida salarial de las tablas salariales del 1,4% sobre las tablas del año 2013.

Para el año 2015 se reunirá en el último periodo del año 2014 la Comisión Paritaria para analizar la viabilidad de una revisión de las tablas salariales.

Artículo 23.º.- Conceptos retributivos.

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

- 1.- Salario base.
- 2.- Complemento ad personam.
- 3.- Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable:
 - a) De localización.
 - b) De trabajo en festivo.
- 4.- Pagas extraordinarias.

Artículo 24.º.- Salario base.

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

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

Artículo 25.º.- Complemento ad personam

El complemento ad personam recoge un derecho adquirido cuya cuantía se refleja en nómina de cada trabajador que lo percibe.

Artículo 26.º.- Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable.

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

a) De localización.

Aquellos trabajadores y trabajadoras a quienes en razón de su puesto y de su disponibilidad se les asigne un teléfono móvil o busca se les abonará 100 € por servicio en este concepto.

b) De trabajo en festivos

Para las personas a turnos del personal del Centro de Emergencia que coincida que deban trabajar en una de las 14 fiestas establecidas en el calendario laboral se les abonará 30 € por cada día festivo trabajado.

Artículo 27.º.- Pagas extraordinarias.

El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias en cuantía de 30 días de salario base, complemento ad personam y complementos de convenio, que se percibirán en el mes junio y del mes de diciembre de cada año. 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.

Artículo 28.º.- Incapacidad laboral transitoria.

En la situación de incapacidad laboral transitoria, la trabajadora o el trabajador percibirán desde el día 16 de la baja hasta el 180 el 100 % de su retribución mensual.

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

Artículo 29.º.- Anticipos reintegrables.

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

Artículo 30.º.- Gastos de viaje y dietas.

Si por razones laborales se tuviese que realizar un desplazamiento fuera de la localidad y del centro de trabajo se abonaran los gastos soportados, los cuales habrán de ser realizados con criterios de austeridad y previa presentación y aceptación de los justificantes de los mismos. Si fuera necesario utilizar vehículo propio, se compensara con 0,19 € el km.

Capítulo 6. Seguridad y salud laboral

Artículo 31.º.- Seguridad y salud laboral.

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Institución, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad y salud laboral en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación. La Institución, en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

a) Garantizando la seguridad y salud física y mental del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la entidad.

c) Cumplimentando los deberes formales que la ley de prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

d) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.

e) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y al personal temporal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 32.º. Salud laboral.

a) El personal tendrá un reconocimiento médico anual a cargo de la Institución o personal que determine ésta, especialmente para aquellos/as que desarrollen su trabajo ante pantallas de datos, presentando especial atención a la vista y problemas traumatológicos.

b) En aquellos servicios en los cuales el riesgo de contagio sea mayor, este derecho se verá ampliado a un reconocimiento semestral.

c) Protección de la maternidad. Se actuará de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

“Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 26 Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.”

Artículo 33.º. Acoso moral en el trabajo.

Cruz Roja Española de León se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral en el trabajo,

Capítulo 7. – Régimen disciplinario

Artículo 34. .º Graduación de las faltas.

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

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

1. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
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.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada superior a dos días al mes.
4. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo superior a cinco ocasiones al mes.
5. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la entidad.
6. Conductas leves constitutivas de acoso sexual.

b) Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido al resto de trabajadores y trabajadoras.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las personas que desempeñan puestos de trabajo de superior categoría, relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o de las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público o con las personas usuarias en el ejercicio del trabajo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada superior a cuatro días en el período de un mes.

5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo superior a diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
6. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
7. La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
9. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la entidad.
10. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no prescritas al menos tres faltas leves.
11. El uso indebido sin previa autorización por la Secretaría Provincial de herramientas y medios técnicos de la Institución para fines personales. Se considerará uso indebido de medios de la empresa el tráfico de internet para asuntos ajenos a la actividad de Cruz Roja.
12. Conductas graves constitutivas de acoso sexual.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. La notoria falta de rendimiento que comporta inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
6. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no prescritas, al menos dos faltas graves.
7. Conductas muy graves constitutivas de acoso sexual.
8. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Entidad para intereses particulares de tipo económico.
9. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
10. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.
11. El abuso en el desempeño de las funciones encomendadas.

Se considerará abuso la comisión por una persona trabajadora de igual, superior o inferior categoría profesional, de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para la persona afectada, ya sea de orden material o moral.

Artículo 35.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 la promoción o ascensos por un período no superior a un año.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.
- c) Por faltas muy graves
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
 - Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año a cinco años.
 - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
 - Despido.

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

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

- El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- El daño al interés de la entidad, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- La reiteración o reincidencia.

Artículo 36.º.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Entidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

Artículo 37.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 parte, una vez transcurrido el plazo de prescripción.

Artículo 38.º.- Tramitación y procedimiento sancionador

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado.

2. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario.

Capítulo 9. Medidas de igualdad

Artículo 39.º. Igualdad de oportunidades en el trabajo

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se obligan a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la aplicación del plan de igualdad vigente.

Tampoco se discriminará a ninguna persona por razones de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que éstas se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

A tal fin las partes consideran que la política de igualdad de oportunidades en el ámbito de la entidad deberá tener en cuenta las siguientes finalidades:

- Transmitir los principios de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la entidad y en el diseño de los programas de formación.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Garantizar en la gestión de personas la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Facilitar el conocimiento de las medidas vigentes en materia de conciliación de la vida personal y laboral.

Artículo 40.º.- Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal y a los efectos de lo establecido en este convenio se entiende que constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Se entiende que es acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

3. Con el fin de prevenir situaciones de acoso sexual, la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención. Con esta misma finalidad, también se podrán establecer medidas que deberán

negociarse con la Representación Legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

4. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación Legal de la plantilla la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

Capítulo 10. Acción sindical

Artículo 41.º.- Garantías sindicales.

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

Artículo 42.º. Acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de funciones de representación

Se establece un régimen de utilización de la acumulación de horas para el ejercicio de funciones de representación como se prevé en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, y derivadas de las que disponen los miembros de Comité, y en su caso pudieran tener Delegados de Personal, Delegados LOLS y otros créditos horarios que pudieran existir, atendiendo a criterios de racionalidad sin que se generen conflictos organizativos.

Artículo 43.º.- Comunicación de la representación legal de la plantilla.

Las partes acuerdan que mientras no exista una regulación expresa, de carácter general, que afecte al uso y utilización de medios tecnológicos (internet, intranet y correo electrónico), se autoriza el uso por los miembros del comité de empresa de estos medios, para lo que tenga relación con sus funciones, sin que ello afecte al proceso normal de actividad y producción.

Artículo 44.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 45.º.- Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y resolución de conflictos colectivos.

Para aquellas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros representantes de la empresa y dos miembros de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras y, en su caso Asesores.

La Comisión Paritaria será constituida el mismo día de la publicación del presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia, interpretación y seguimiento de los pactos contenidos en el presente Convenio.
2. Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del actual Convenio Colectivo y en el momento de su denuncia, mientras dure la negociación colectiva.
3. En supuestos de conflictos de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo podrá solicitar la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, e interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso.
4. Cualquier otra función que para la Comisión Paritaria establezca el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 45.º.- Procedimiento

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

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

Los acuerdos adoptados en el pleno de la comisión paritaria tendrá la misma eficacia que lo pactado en el presente convenio.

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

Este convenio se firma en prueba de conformidad en León, a 9 de julio de 2013.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2013

| | | Salario base mensual |
|--|-------------|----------------------|
| Titulado Grado Universitario o asimilado | Nivel 1.1 | 1.359,28 |
| Titulado Grado Medio | Nivel 1.2 | 1.308,85 |
| Administrativo /a | Nivel 2.1 | 984,16 |
| Auxiliar de Administración | Nivel 2.2 | 967,23 |
| Monitor/a, Educador/a, Animador/a | Nivel 3.1 | 967,73 |
| Auxiliar de actividad, Enfermería | Nivel 3.2 | 855,93 |
| Conductor/a D | Nivel 4.1.1 | 967,23 |
| Conductor/a BTP | Nivel 4.1.2 | 754,40 |
| Instalador/a de Teleasistencia | Nivel 4.2 | 967,23 |
| Supervisor/a Centro Contacto | Nivel 4.3 | 855,93 |
| Auxiliar de Ayuda a Domicilio | Nivel 4.4 | 754,40 |
| Auxiliar de Transporte Socio Sanitario | Nivel 4.5 | 754,40 |
| Ordenanza, Subalterno/a. | Nivel 4.6 | 809,99 |
| Empleado de servicios múltiples | Nivel 4.7 | 681,31 |
| Personal de limpieza | Nivel 4.8 | 769,51 |

PLUS NO CONSOLIDABLES

| | | |
|--|---------|-------|
| De localización. Por servicio | Por mes | 100 € |
| De trabajo en 14 festivos de acuerdo con el calendario laboral | Por día | 30 € |

ANEXO II

FONDO DE ACCIÓN SOCIAL PARA PERSONAL LABORAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN LEÓN

El acuerdo laboral para el personal de Cruz Roja Española en León (2013) contempla la dotación de un Fondo Social como medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Esta medida, junto con otras que la acompañan, surge de la voluntad manifestada por la Dirección de Cruz Roja Española en León y acordada con el Comité de Empresa de seguir mejorando las condiciones y la satisfacción de los trabajadores y las trabajadoras de Cruz Roja en León.

El presente documento, regula el funcionamiento del Fondo Social (FASCRES) a partir del 1 de enero de 2013.

A) General: Del espíritu y fines del mismo.

- 1.- El FASCRES para el personal laboral de León de Cruz Roja Española es constituido el 1 de enero de 2013.
2. - El FASCRES tiene como objetivo la cobertura de las necesidades extraordinarias de carácter técnico, social y formativo que se determinan en el presente texto.
- 3.- La Dirección de Cruz Roja Española a través del FASCRES será sensible a estudiar vías de solución para todo tipo de situaciones que puedan ayudar a mejorar las situaciones personales, profesionales o familiares que cualquier trabajadora pueda plantear en el marco del presente Fondo.
- 4.- La normativa que permita hacer buen uso del FASCRES debe asegurar un funcionamiento dinámico, no cerrado, y adaptable del mismo a las situaciones singulares que puedan ir surgiendo.

B) Cuantía. Dotación del FASCRES

- 1.- El FASCRES para el personal laboral regulado por el Convenio Colectivo para el personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en León, tendrá un importe anual asignado será de tres mil euros (3.000 €), revalorizándose anualmente e incrementándose con el saldo del año anterior que no haya sido asignado.

C) Beneficiarios y beneficiarias: Derechos y límites a las prestaciones

1. Tendrán derecho al beneficio de las prestaciones del Fondo de Acción Social, que se describirán más adelante, todos los trabajadores y trabajadoras de Cruz Roja Española en León con contrato laboral en vigor y con al menos 12 meses de continuidad laboral en el momento de la resolución de la ayuda.
2. Las ayudas se podrán imputar a necesidades cubiertas para el/la solicitante, hijos e hijas menores de 25 años que no trabajen, cónyuge o pareja de hecho que no trabaje y ascendientes dependientes del trabajador o la trabajadora. Dos trabajadores o trabajadoras distintos no podrán solicitar la misma ayuda para el mismo sujeto causante, en caso de que exista relación común.
3. Las prestaciones no serán otorgadas cuando el trabajador o trabajadora pueda obtenerlas de otras instituciones, empresas y organismos oficiales públicos o privados, requiriéndose la demostración fehaciente de su no concesión, para tener acceso a los beneficios del Fondo de Acción Social de la Cruz Roja Española en León.
4. Este FASCRES será gestionado por una Comisión Delegada formada por el Secretario Provincial, la Coordinadora Provincial y 2 miembros del Comité de Empresa, quienes resolverán todas las solicitudes antes del 31 de enero del año posterior.
5. Quien cometa una irregularidad en el uso del FASCRES mediante engaño, falsificación de documento, firma... será sancionado durante toda su relación laboral en el uso de estas ayudas.

D) Convocatoria

1. En el mes de enero de cada año, será publicada la Convocatoria del FASCRES para el año en curso que contendrá los requisitos de acceso y la distribución del fondo en los diferentes conceptos de ayuda que se determinen para el periodo anual. Estos conceptos deberán estar en consonancia con lo regulado en el presente documento.
2. Cada convocatoria anual deberá contemplar, al menos, las siguientes pautas:
 - * La distribución de los fondos del FASCRES en los diferentes capítulos.
 - * La cantidad máxima líquida a percibir por la misma persona en todos los conceptos del Fondo.

* Los porcentajes máximos y la cantidad máxima líquida que se podrá percibir por cada capítulo. En este sentido, se considerará como una solicitud única cuando un mismo trabajador o trabajadora solicite ayudas por diferentes conceptos dentro del mismo capítulo, sumándose las cantidades originales en esa única solicitud.

* El porcentaje máximo y la cantidad máxima líquida por cada concepto susceptible de ayuda que se podrá cubrir con el Fondo para una solicitud.

* Se podrán establecer porcentajes y cuantías diferentes según la solicitud se refiera a gastos ocasionados por el propio solicitante, hijos o hijas, cónyuge o pareja de hecho o ascendientes dependientes, pudiéndose incluso limitar en alguno de los conceptos la aplicación sólo a algunos de los posibles beneficiarios citados.

* Igualmente los porcentajes y cuantías de unos u otros conceptos o capítulos podrán ser diferentes entre sí y entre distintas convocatorias.

E) Solicitudes y concesión de ayudas del FASCRES:

1. Los trabajadores y trabajadoras podrán realizar peticiones por correo electrónico en el modelo establecido dentro del año natural, dirigidas al Secretario/a Provincial de Cruz Roja Española.

2. A la solicitud se acompañarán las correspondientes facturas escaneadas, así como prueba o declaración de no trabajar en el caso de hijas, cónyuge o pareja de hecho. En el caso de ayudas por discapacidad y/o dependencia se acompañará copia de la declaración de minusvalía, certificado de empadronamiento, cuantía de la pensión y documentación que acredite la concesión o denegación de ayudas públicas.

3. Las peticiones serán valoradas por la Comisión Delegada, pudiendo excluirse aquellas que no se adapten a lo dispuesto por la convocatoria anual correspondiente. Los acuerdos se adoptarán antes del 31 de enero del siguiente año, pudiéndose plantear recursos, por parte de los y las solicitantes.

4. Las personas que componen esta Comisión podrán solicitar cuanta documentación estimen oportuna en relación con la petición formulada. La no aportación de la documentación solicitada podrá suponer la exclusión de la solicitud.

5. La financiación de las cantidades solicitadas como ayudas, en el caso de que la solicitud sea considerada, podrán ser totales o parciales y se ajustarán a los límites que establezca la correspondiente convocatoria.

6. En la valoración de las solicitudes por parte de la Comisión Delegada se atenderá al principio de equidad en caso de demandas similares. Asimismo, la Comisión Delegada, en consonancia con los Principios de la Institución, deberá atender prioritariamente las solicitudes cuya no cobertura pueda suponer un riesgo de exclusión social.

7. En la resolución de la Comisión Delegada se deberán respetar las siguientes Normas:

Si por exceso de solicitudes no llegaran a cubrirse las necesidades propuestas en las cuantías máximas fijadas en la convocatoria para un capítulo, se distribuirá la parte correspondiente al capítulo por partes iguales entre las solicitudes existentes, sin superar en todo caso los máximos porcentuales y líquidos establecidos en la convocatoria.

8. La Comisión Mixta Paritaria podrá decidir, en caso de perentoria necesidad, que el Fondo Social o parte de él contribuya a sufragar los otros gastos sociales reconocidos como derecho de los trabajadores y las trabajadoras en el Convenio Colectivo en algún periodo anual. La Comisión Delegada se atenderá a lo que decida la Comisión Paritaria en este sentido.

F) Necesidades a atender y documentación a presentar

Se establecen diferentes ayudas del FASCRES, organizadas por Capítulos con descripción de los diferentes conceptos:

F.1.- Ayudas técnicas y sanitarias

- 1.- Elementos correctores visuales o auditivos
- 2.- Atención buco-dental, prótesis y ortodoncias
- 3.- Ayudas técnicas para personas con discapacidad/es
- 4.- Ayudas para familiares dependientes

F.2.- Ayudas a la capacitación profesional

- 1.- Cursos externos relacionados con el área de trabajo
- 2.- Obtención de permisos, licencias y/o títulos
- 3.- Ayudas para equipamiento

F.3.- Ayudas a la formación de hijos e hijas

- 1.- Abono de matrícula para estudios oficiales
- 2.- Material escolar
- 3.- Materiales complementarios y equipamiento

F4.- Otras ayudas

F.1.- Ayudas técnicas y sanitarias

- 1.- Elementos correctores visuales o auditivos: gafas, lentillas, audífonos, etc....
- 2.- Atención buco-dental, prótesis y ortodoncias
- 3.- Ayudas técnicas para personas discapacitadas
- 4.- Ayudas para familiares dependientes

F.2.- Ayudas a la capacitación profesional

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

Cruz Roja Española potenciará la asistencia a cursos de perfeccionamiento y capacitación externos relacionados con las áreas de trabajo de los Planes de Intervención y Gestión de León.

1. - Cursos externos relacionados con el área de trabajo

En apoyo de esta formación. Cruz Roja podrá otorgar a los trabajadores y trabajadoras ayudas para cursos externos realizados en el año y sus gastos derivados y relacionados con el área de trabajo con cargo al FASCRE.

2. - Obtención de permisos, licencias y/o títulos

En la misma línea, se podrán destinar con cargo al FASCRE cantidades destinadas a apoyar los gastos que los trabajadores y las trabajadoras tengan obligación legal personal de hacer en concepto de títulos, permisos y/o licencias para el desarrollo de su trabajo.

3.- Ayudas para equipamiento

Igualmente, se podrán destinar con cargo al FASCRE cantidades destinadas a apoyar gastos en equipamiento que hagan a título personal los trabajadores y trabajadoras que puedan significar una ayuda para el mejor desarrollo de su trabajo.

F.3.- Ayudas a la formación de hijos e hijas

1. - Abono de la matrícula para estudios oficiales

Para estudios de Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato, Ciclos Formativos y carreras universitarias y técnicas. La convocatoria determinará la cuantía máxima por hijo o hija.

Cuando la ayuda se haya concedido en años anteriores, para continuar con la percepción, el alumno/a habrá aprobado al menos el 50% de las asignaturas para las que se matriculó. Se aportará el certificado de calificaciones correspondientes al curso anterior.

2. - Material escolar

Para los mismos estudios citados en el punto anterior cuando se acredite la necesidad del material adquirido para el desarrollo de los mismos, en las mismas condiciones especificadas en el punto anterior.

3.- Materiales complementarios y equipamiento

Cuando la cuantía total del FASCRE destinada a estas ayudas para la formación en una convocatoria no quede cubierta por los dos conceptos anteriores, que serán prioritarios, se podrá destinar la cantidad restante a ayudas para otros materiales complementarios y/o equipamiento de apoyo a la formación si existieran solicitudes en este sentido.

F.4.- Otras ayudas

Para el caso de situaciones no contempladas en los apartados anteriores, se plantearán por los interesados ante el Secretario/a Provincial de la Cruz Roja Española quien dará traslado a la Comisión Delegada para su valoración.

G) Disposición transitoria:

1. Para el año 2013 el FASCRE dará cobertura a ayudas por gastos realizados desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013.

2. En caso de no agotar el presupuesto anual éste no se sumará a la cantidad presupuestada para el siguiente año.

H) Disposición derogatoria.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente acuerdo.