

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 1 de septiembre de de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Unidad de Extracción de Sangre para Donación de Cruz Roja (código número 28007301011991).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Unidad de Extracción de Sangre para Donación de Cruz Roja, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 21 de julio de 2023; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 1 de septiembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UNIDAD DE EXTRACCIÓN DE SANGRE
PARA DONACIÓN DE CRUZ ROJA EN MADRID 2023-2026****CAPÍTULO I**

Disposiciones generales

PREÁMBULO

Los componentes de la mesa de negociación del presente Convenio han sido: Por la parte Social, los representantes del Comité de Empresa en el número establecido por ley, que está compuesto por las representaciones sindicales de Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.) y un representante independiente sin adscripción sindical, por la parte empresarial Unidad de Extracción de Sangre para donación de Cruz Roja en Madrid.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL

El presente convenio colectivo es de ámbito de empresa, establece y regula las condiciones de trabajo en la Unidad de Extracción de Sangre para Donación de Cruz Roja de Madrid.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

El presente convenio regula las condiciones económicas y de empleo exclusivamente del personal laboral de la Unidad de Extracción de Sangre para Donación de Cruz Roja de Madrid.

En lo no regulado en este convenio, se aplicará lo que marque el convenio del sector de referencia. (Establecimientos Sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos de la Comunidad de Madrid).

ARTÍCULO 3. VIGENCIA, DURACIÓN, DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

La vigencia del convenio se establece desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los tres meses anteriores a la terminación de su vigencia.

Denunciado el presente convenio colectivo permanecerá vigente en su integridad hasta la publicación de un nuevo convenio colectivo de empresa.

En el supuesto de que ninguna de las partes hiciera uso de sus facultades de denuncia del convenio, este se prorrogará de año en año.

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual.

ARTÍCULO 5. NULIDAD PARCIAL DEL TEXTO ACORDADO

Si la autoridad laboral estimase que este convenio conculca la legalidad vigente, se dirigirá de oficio a la jurisdicción correspondiente, la cual adoptará las medidas que procedan con objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

En el supuesto de que la autoridad competente en uso de sus facultades adoptara medidas, la comisión negociadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación manteniéndose la vigencia del resto del articulado del convenio, o si por el contrario, la modificación de aquella o aquellas cláusulas obliga a revisar las condiciones recíprocas que las partes hubieran pactado.

ARTÍCULO 6. CLÁUSULA DE ARBITRAJE

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a las personas trabajadoras y empresa incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del tema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

CAPÍTULO II

Dirección y control de la actividad laboral

ARTÍCULO 7. Dirección y control

Las personas trabajadoras estarán obligadas a realizar el trabajo convenido, bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.

En cumplimiento de esta obligación, las personas trabajadoras deben al empresario la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, el convenio colectivo y las órdenes e instrucciones que adopte la dirección de la empresa en uso de sus facultades organizativas, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la clasificación profesional recogida en el artículo 49.

Podrá el empresario/a, en uso de estas facultades, adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales; guardando en la adopción de tales medidas, la consideración debida a la dignidad humana de las personas trabajadoras. En todo caso, ambas partes, se someterán a lo que en esta materia dispone el Estatuto de los Trabajadores y convenio de referencia, previo informe del comité de empresa en aquellas cuestiones en que tenga atribuida competencia por la normativa vigente.

COMPETENCIA Y CRITERIOS RELATIVOS A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1.- La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de las personas trabajadoras. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la Empresa.

2.- El objetivo de la organización del trabajo, es alcanzar un nivel adecuado de productividad y eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, y de acuerdo con los valores, principios y normas de la Empresa. La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo y para ello la Empresa aportara los medios necesarios siempre respetando la normativa vigente.

- 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 laboral.
- d. La profesionalización y promoción del personal laboral.
- e. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g. El fomento de la participación del personal laboral.
- h. Promover, facilitar y motivar la incorporación de personas voluntarias para que puedan participar en la organización y en las actividades de la Empresa.
- i. La participación de forma igualitaria de mujeres y hombres en la formación y capacitación profesional, así como la promoción profesional del personal laboral según criterios de igualdad entre ambos sexos.
- j. Conciliación de la vida laboral y personal

CAPÍTULO III

Jornada de trabajo, permisos y vacaciones

ARTÍCULO 8. JORNADAS Y LIBRANZAS.

Se establece una jornada máxima anual de 1680 horas, para los trabajadores que sean contratados por una jornada del 100%.

Se garantizará el derecho de las personas trabajadoras a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, tanto en la ordenación del tiempo de trabajo como en la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la

vida laboral y familiar, mediante la implantación de procedimientos internos que faciliten este derecho. La persona trabajadora podrá estar acompañada en las negociaciones por un miembro del comité de empresa.

Jornada I: Será de 33 horas semanales, divididas en 6 horas diarias de lunes a viernes en la primera semana y de lunes a domingo en la segunda semana, librando un día. Este ciclo se repetirá sistemáticamente. Esta jornada será de 1.478 horas, resultando un total de 246 jornadas.

Jornada II: Será de 30 horas semanales, divididas en 6 horas diarias durante cinco días a la semana de lunes a viernes en la primera semana y de lunes a domingo en la segunda semana, librando dos días, consecutivos preferentemente. Este ciclo se repetirá sistemáticamente. Esta jornada será de 1.344 horas, resultando un total de 224 jornadas.

Jornada III: Será de 37,5 horas semanales, divididas en 7,5 horas diarias de lunes a viernes en la primera semana y de lunes a domingo en la segunda semana, librando dos días, consecutivos preferentemente. Este ciclo se repetirá sistemáticamente. Esta jornada será de 1.680 horas, resultando un total de 224 jornadas.

Jornada IV: Será de 35 horas semanales:

- IV a): divididas en 7 horas diarias de lunes a viernes en la primera semana y de lunes a domingo en la segunda semana, librando dos días, consecutivos preferentemente. Este ciclo se repetirá sistemáticamente. Esta jornada será de 1.568 horas, resultando un total de 224 jornadas.
- IV b): divididas en 6 horas y 22 minutos diarios de lunes a viernes en la primera semana y de lunes a domingo en la segunda semana, librando 1 día. Este ciclo se repetirá sistemáticamente. Esta jornada será de 1.568 horas, resultando un total de 247 jornadas.
- Jornada V: "Jornada de fin de semana":

Se prestará siempre en sábado y domingo. Será de un mínimo de 12 horas y un máximo de 15 horas semanales, dependiendo de la categoría profesional en que se preste el servicio y divididas en dos jornadas iguales.

- V a): jornada de 12 horas semanales divididas en 6 horas diarias. Esta jornada será de 552 horas anuales, resultando un total de 92 jornadas. resultando un total de 90 jornadas.
- V b): jornada de 12 horas y 44 minutos semanales, divididas en 6 horas y 22 minutos diarios. Esta jornada será de 571 horas anuales, resultando un total de 90 jornadas.
- VII c): jornada de 15 horas semanales, divididas en 7,5 horas diarias. El cómputo anual de esta jornada es de 690 horas anuales, resultando un total de 92 jornadas.

La jornada máxima anual será 1680 horas a las que hay que descontar 10 días de libre disposición.

ARTÍCULO 9. Tiempo de descanso:

El tiempo de descanso será de veinte minutos. El tiempo de descanso se computa como tiempo de trabajo efectivo. Se podrá establecer un control horario en la entrada y salida de tal descanso, incluso cuando el mismo sea disfrutado en los propios locales del centro de trabajo.

ARTÍCULO 10. Turnos y horario

- Turno de mañana: de 8:00 a 15:00 horas
- Turno de tarde: de 15:00 a 22:00 horas
- Turno de noche: de 22:00 a 08:00 horas.

A fin de facilitar el funcionamiento, organización y la actividad de la empresa se adecuará el horario con flexibilidad en una hora anterior o posterior al horario de entrada y salida. No obstante, la citada flexibilidad, en el turno de mañana la hora máxima de entrada será desde las 7:30 y de salida las 16:00 y en el turno de tarde la hora máxima de salida serán las 22:30

Cuando dentro de la jornada ordinaria, se trabaje en sábado, domingo o festivo, el turno de tarde por necesidades del servicio pasará a realizar su jornada en turno de mañana.

Se facilitará a las personas trabajadoras intercambiar entre ellos los turnos de trabajo, días de libranza o permisos, si es de común acuerdo y quede adecuadamente cubierto el servicio, debiendo

solicitarlo, por escrito, a la Dirección con 48 horas de antelación al cambio previsto, salvo imprevistos.

Calendario laboral para el personal de colectas:

Anualmente la dirección de la empresa elaborará la programación anual de colectas. A tal efecto se reunirá con los representantes legales de los trabajadores para compartir los criterios de planificación, pudiendo éstos emitir informe al efecto.

La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras las planillas de trabajo en los diez días primeros de cada mes, exponiendo los turnos fijos del mes siguiente. El personal que por necesidades de servicio no se le pueda asignar turno fijo, será considerado personal disponible, dicha disponibilidad será retribuida con un complemento tal como consta previsto en el artículo 20 del Convenio.

Los criterios para aplicar dicha disponibilidad son:

- 1.- Voluntariedad de la persona trabajadora, con un preaviso de 5 días de antelación respecto a cada cambio de turno.
- 2.- Subsidiariamente al criterio de voluntariedad, se establecerá un listado de trabajadores, que se entregará a los representantes legales de los trabajadores, y entrarán por criterios de menor a mayor antigüedad de forma rotativa.

ARTÍCULO 11. Registro de jornada.

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir obligatoriamente el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, es decir, todo el tiempo que las personas trabajadoras permanezcan en su puesto de trabajo.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 12. Nuevas tecnologías, internet y correo electrónico. Desconexión digital.

La utilización de correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición del personal laboral por la empresa, se ajustará a lo dispuesto en este convenio, así como a la reglamentación vigente. Dicha utilización será siempre y exclusivamente por motivos laborales.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la empresa a controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del personal laboral para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad de los mismos.

No está permitido el envío de mensajes o uso de la red con fines ilícitos o que de forma manifiesta contravengan el objeto para el que han sido cedidos o vulnere los principios Institucionales.

La empresa por el presente acuerdo se obliga especialmente a garantizar el derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente a los dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

ARTÍCULO 13. DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

Todas las personas trabajadoras de la Unidad de Extracción de Sangre disfrutarán de jornadas retribuidas y no recuperables al año para asuntos propios sin necesidad de justificación, a descontar de la jornada máxima anual de 1680 horas. Dichos días, con carácter general, no tendrán carácter de periodo vacacional, y aplicarán según cuadro adjunto:

JORNADA/SEMANA	DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN
37,5	10
35	9
33	9
30	8

La distribución del disfrute de los días de asuntos propios se efectuará conforme al siguiente criterio:

El 50% se disfrutará entre el 8 de enero y el 30 de septiembre.

El 50% restante se disfrutará entre el 1 de octubre y el 7 de enero del año siguiente.

La suspensión del contrato de trabajo o la incapacidad temporal no dará derecho a recuperar los días de libre disposición no disfrutados en uno de los dos periodos correspondientes.

Los días de libre disposición que se soliciten con más de dos meses de antelación serán concedidos o denegados con un máximo de cuatro días hábiles desde el día siguiente a la de la solicitud. En el caso de que dos o más personas soliciten un mismo día, se establecerán criterios objetivos de distribución.

Para solicitudes en un plazo inferior a dos meses, se concederán o denegarán con la mayor celeridad posible. La denegación será por causas objetivas y motivadas en función de las necesidades del servicio.

Los periodos especiales de Semana Santa, verano, Navidades, puentes y días sin colegio, se someterán a las necesidades del servicio, al margen del periodo de solicitud con el que se hubieren cursado.

Los días de libre disposición se podrán disfrutar de lunes a domingo, sin más límites en su número, que los que vengan determinados por las necesidades del servicio debidamente justificadas.

Los días de libre disposición no disfrutados por causa no imputable al trabajador serán retribuidos como horas extraordinarias.

ARTÍCULO 14. Permisos Retribuidos.

Los permisos y licencias establecidos en el presente convenio serán de aplicación sin perjuicio de los permisos y licencias que se establezcan legalmente salvo que la legislación vigente en cada momento pueda establecer condiciones más beneficiosas, en cuyo caso prevalecerá la ley sobre lo dispuesto en este Convenio.

Cuando en el presente convenio se establezcan permisos de duración superior a la legalmente prevista, los días se entenderán como laborables cuando sean concordantes con los establecidos en la ley vigente. Los días reconocidos por exceso serán días naturales, se consignará así explícitamente y se disfrutarán a continuación y sin solución de continuidad de los días de licencia o permiso legalmente establecidos.

Las personas trabajadoras vinculadas a este convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias retribuidas.

1. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. Cinco días laborables, en casos de 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 con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo. Ampliables en caso de primer grado de consanguinidad en un día natural si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo
3. Dos días laborables más dos días naturales por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a provincia distinta del lugar de trabajo, el plazo se ampliará en dos días más laborables.
4. Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a provincia distinta del lugar de trabajo, el plazo se ampliará en dos días más laborables.
5. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia

- inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.
6. Un día laborable, más un día natural, por traslado de domicilio habitual.
 7. Un día natural por razón de boda de padres, hijos, hermanos, ampliables en dos días naturales, si la celebración de la misma se lleva a efecto en provincia distinta a la residencia habitual de la persona trabajadora.
 8. Cuatro días naturales por nacimiento para el padre trabajador que por motivos de no tener el tiempo indispensable de cotización, no pueda disfrutar del permiso reconocido legalmente.
 9. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y realización de técnicas de preparación al parto, tanto en centros públicos como privados.
 10. El tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.
 11. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entenderá por deber de carácter público y personal:
 - a) La asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.
 - b) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vértice de electores como de componentes de una mesa electoral.
 - c) La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente.

Todos los permisos a los que se tengan derecho por hijo obrarán el mismo efecto en los casos de acogimiento, adopción y guarda.

El inicio de los permisos retribuidos se computará el día en que se produzca el hecho causante, si éste fuere laborable, y si no lo fuera, el primer día laborable inmediatamente siguiente, en caso de que el hecho causante ocurra una vez terminada tu jornada laboral, el permiso empezará a computar el día laborable siguiente.

En todos los casos incluidos en el presente artículo la persona trabajadora justificará su ausencia con anterioridad cuando fuera posible y en todo caso con posterioridad, aportando el correspondiente documento. En caso de enfermedad siempre se salvaguardará la intimidad del paciente. El incumplimiento de la justificación será considerado una falta de asistencia al puesto de trabajo sin justificar, pudiendo ser objeto de la sanción que para tal infracción esté prevista atendidas las circunstancias del caso concreto.

Lactancia: Las personas trabajadoras en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Se podrá acumular el periodo de lactancia, contabilizando una hora de lactancia por cada jornada de trabajo, hasta que el bebé cumpla 9 meses, pudiendo disfrutar hasta los 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Nacimiento y cuidado de menor. En el supuesto de nacimiento, el permiso para ambos progenitores tendrá duración de 16 semanas, y de 1 semana más en el caso de nacimiento múltiple por cada hijo/a distinta del primero.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto. La madre biológica puede anticipar el permiso hasta 4 semanas antes de la fecha previsible de parto.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional

de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

ARTÍCULO 15. Vacaciones

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute en concepto de vacaciones anuales, de 31 días naturales que se disfrutarán de forma continuada o, salvo excepciones, en dos quincenas, añadiendo el día 31 a uno de los dos periodos, si no fuera posible concederlo, se podrá disfrutar hasta el 31 de diciembre.

Se computará como periodo de devengo para el disfrute de las vacaciones anuales el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente en el periodo estival, que es el comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. Las personas trabajadoras podrán disfrutar las vacaciones anuales fuera del periodo establecido, previa solicitud y condicionado por las necesidades del servicio.

Con tres meses de antelación al periodo establecido anteriormente para las vacaciones anuales, la dirección fijará atendiendo las necesidades de la actividad, la distribución del número de personas trabajadoras para el periodo vacacional. Las personas trabajadoras solicitarán sus vacaciones con dos meses de antelación a la fecha de comienzo.

El salario a percibir durante las vacaciones será el 100 % que se viniera percibiendo en su caso por los conceptos fijos en nómina, a saber: salario base, complemento de destino, complemento de transporte, complemento personal por antigüedad y complementos personales fijos en su caso.

Las vacaciones anuales no podrán en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas excepto los contratos inferiores a un año, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.

Las personas trabajadoras que no hubieran completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado, computándose a estos efectos a razón de dos días y medio por mes trabajado. De resultar alguna fracción de este cómputo, se fijará el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción del día resultante.

Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada uno de los servicios, categorías y turnos.

Para el personal de colectas, se establece criterio de rotación trienal, ordenado por antigüedad y dividido en tres bloques, que a su vez rotará sobre sí, para mayor equidad en la elección. Las listas de rotaciones serán elaboradas por la empresa y el comité de empresa conjuntamente.

Para el personal de estructura, las personas se pondrán de mutuo acuerdo, de no alcanzarse acuerdos en la distribución de los turnos de vacaciones se utilizará un sistema de rotación que asigne a cada persona del servicio un orden de prioridad con el que tendrá derecho a elegir turno de vacaciones,

En aquellos departamentos en los que dicho sistema se aplique por primera vez, para establecer el orden de prioridad inicial se utilizará el criterio de antigüedad en la categoría profesional, en el caso de antigüedad coincidente, el criterio de antigüedad será la fecha de nacimiento, dando preferencia al de mayor edad.

En caso de producirse nuevas incorporaciones por traslado voluntario de personal procedente de otros servicios, se respetará la programación de vacaciones de ese año y se acoplará a dicho personal, a las necesidades asistenciales del área de destino para el disfrute de las vacaciones.

El personal que por necesidades del servicio sea trasladado de área con posterioridad a las fechas de fijación de los turnos, conservará el turno de vacaciones que le hubiera correspondido.

La empresa informará al Comité de Empresa de la distribución del personal para el periodo vacacional y contará con su participación para elaborar los supuestos de sustituciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con

el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.4 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 el caso de que la Unidad de Extracción de Sangre de Cruz Roja cerrará en los meses de julio, agosto o septiembre, se computará como mes de vacaciones. La empresa comunicará el cierre con seis meses de antelación.

FESTIVOS:

Las personas trabajadoras con jornada completa tendrán derecho a 14 fiestas laborales anuales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable. Las personas trabajadoras con jornada reducida tendrán derecho al disfrute de los mismos con carácter no recuperable, y su retribución será en proporción a la reducción de su jornada.

Los días festivos trabajados en el mes de diciembre podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

ARTÍCULO 16. Excedencias

a) Excedencia Voluntaria: La persona trabajadora con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, y no mayor a seis años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por la misma persona trabajadora, si ha transcurrido un año del final de la anterior excedencia.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación al menos de treinta días a la fecha de su inicio, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Empresa en el plazo de 5 días, entendiéndose concedida, si en el indicado plazo la persona trabajadora no recibiese contestación.

Antes de terminar la misma, y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reingreso, perdiendo su derecho a reincorporarse en caso contrario.

b) Excedencia por cuidado de hijos/as: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente, como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) Excedencia por cuidado de familiares: Las personas trabajadoras también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más personas trabajadoras de una misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Tanto en las excedencias por cuidados de menores como en la de cuidado de familiares, 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 de excedencia por cuidados de menores y cuidados de familiares será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección del centro, 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 la persona 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.

La excedencia contemplada en los apartados b) y c) de este artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras hombres o mujeres.

d) Excedencia por estudios en Centros Oficiales. La persona trabajadora con más de 3 años de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia de un mínimo de seis meses y un máximo de cinco años, para su formación y perfeccionamiento profesional. Dicha excedencia dará lugar a la reserva de puesto de trabajo, permitiendo la contratación bajo el modelo de contrato temporal de sustitución. La persona trabajadora deberá informar a la empresa con al menos tres meses de antelación, su voluntad de acogerse a esta excedencia, informando por escrito de la formación o estudios que motivan su solicitud.

La persona trabajadora deberá acreditar, cuando la empresa así lo solicite en cualquier momento durante la vigencia de la excedencia, que está realizando dicha formación o estudios. De no acreditarlo se dará por incumplida la causa de la excedencia, procediendo la empresa a finiquitar el contrato de trabajo de la persona trabajadora y de la persona que lo sustituya, en su caso. La persona solicitante deberá solicitar el reingreso en la empresa con un preaviso mínimo de un mes, respecto de la fecha de vencimiento de la excedencia, en otro caso, se entenderá que causa baja voluntaria en su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 17. Reducción de jornada por motivos familiares

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de su edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

De común acuerdo, la persona trabajadora que ejerza este derecho y la empresa, podrán establecer la acumulación en jornadas completas.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

ARTÍCULO 18 Permiso por Asuntos Personales

La persona trabajadora con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a disfrutar de un permiso no retribuido de un mes al año, siempre y cuando no sea coincidente con los meses de julio, agosto, septiembre y no sea utilizado para la realización de otras actividades profesionales. Este permiso deberá solicitarse con una antelación de treinta días, salvo casos excepcionales de urgente necesidad.

Podrá pactarse entre empresa y la persona trabajadora la prórroga de este período, sin exceder en ningún caso de cuatro meses.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

ARTÍCULO 19. Retribuciones

Retribución según tablas.

La retribución recogida en las tablas salariales corresponde a la jornada completa y a los diferentes niveles salariales dentro de cada grupo profesional. ANEXO I

Se acuerda una subida salarial durante los cuatro años de vigencia del convenio de un 15% distribuida en:

AÑO	SUBIDA
2023	2%
2024	3%
2025	5%
2026	5%

De la misma manera solo se podrá absorber el 50% de las subidas pactadas a aquellos salarios brutos anuales superiores a 35.000€.

ARTÍCULO 20. Complementos

Complemento específico: Está destinado a retribuir los cargos de confianza y libre designación de la empresa, en atención a la especial responsabilidad y dedicación, desapareciendo cuando se cese en el cargo.

Complemento de actividad: Está destinado a retribuir tareas que sin incurrir en intrusismo profesional, faciliten la actividad de la empresa, para lo cual la empresa lo ofertará y los trabajadores libremente podrán aceptarlo, desapareciendo cuando la actividad cese.

Complemento de antigüedad: Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, disfrutarán de un complemento de antigüedad por el tiempo de servicios prestados en la empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

Su cálculo se efectuará sobre el último salario base que perciba la persona trabajadora. La cuantía personal de este aumento será de un 5 por 100 por cada trienio y de un 10 por 100 por cada quinquenio.

El complemento de antigüedad tendrá efecto retroactivo y se computará desde la fecha del primer contrato de la persona trabajadora con la empresa, siempre que no existiese una solución de discontinuidad de un contrato a otro mayor de treinta días, devengándose desde la misma fecha de su ingreso en la empresa.

Complemento de fines de semana y festivos. Este plus será percibido por las personas trabajadoras, que sin incrementar su jornada laboral, incluyan en la semana de trabajo un sábado, un domingo o un festivo. No será percibido por las personas que prestan jornada tipo V, como jornada exclusiva de fin de semana, al quedar integrada en su salario.

Complemento de disponibilidad. El personal que por necesidades del servicio no se le pueda asignar un turno fijo, recibirá por tal disponibilidad un complemento de 45 euros mensuales cuando la prestación de dicho servicio se efectúe voluntariamente. Si dicha prestación fuera obligatoria el complemento será de 85 euros mensuales. Su aplicación será conforme las previsiones del artículo 10 de este Convenio.

Complemento de distribución. A la conclusión de la jornada se entregará a la empresa encargada de transporte sanitario las unidades de sangre y documentación generada en el proceso de extracción. La persona que efectúe dicha entrega percibirá el Complemento de Distribución.

Dietas: Cuando por causas ajenas a la persona trabajadora derivadas de la organización de la empresa, la persona trabajadora tuviese que doblar turno o prolongar su jornada de trabajo en más de tres horas.

Kilometraje: Será abonado a las personas trabajadoras en concepto de gastos por uso de vehículo personal y gasto de gasolina.

Horas extraordinarias: Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas horas que se excedan de la jornada ordinaria de trabajo. Se abonarán por compensación con tiempo equivalente de descanso retribuido, que deberá disfrutarse dentro de los seis meses siguientes a su realización. En ningún caso excederán de cuarenta horas anuales.

Si la empresa no hubiera compensado estas horas pasados los seis meses, serán compensadas por 1,5 horas sobre el valor de la hora ordinaria.

GUARDIAS Será abonado a las personas trabajadoras en concepto de guardia no presencial para cubrir las urgencias emergentes fuera de su jornada laboral.

Todos los complementos y pluses serán incluidos en las pagas del periodo vacacional.

Todos los complementos quedan recogidos en el ANEXO II.

ARTÍCULO 21. Plus de transporte

El personal afectado por el presente convenio percibirá un plus de transporte como indemnización de los gastos, perjuicios y tiempo invertido ocasionado por el desplazamiento al centro de trabajo. Dicho plus de transporte no tiene carácter salarial.

Solo se reducirá el plus de transporte en los casos en los que con motivo de reducciones jornada acumuladas en jornadas completas, los trabajadores acudan al centro de trabajo menos días que a jornada completa

ARTÍCULO 22. Compensación por enfermedad y accidentes de trabajo.

En los casos de incapacidad temporal, la empresa se compromete a efectuar el abono de la diferencia económica entre las cantidades que en cada caso percibe la persona trabajadora del seguro de enfermedad o accidentes hasta el 100 % de la nómina.

Compensación por maternidad y paternidad.

La persona trabajadora que inicie un proceso de maternidad o paternidad percibirá durante la suspensión de su contrato un complemento por maternidad/paternidad que sumado a la prestación correspondiente de la Seguridad Social o Mutua de Trabajo alcance el 100% del salario bruto mensual y parte proporcional de pagas extras establecido en cada momento.

ARTÍCULO 23. Pagas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan el no prorrateo de las pagas extraordinarias de junio y diciembre durante las mensualidades ordinarias, abonándose dichas pagas del 1 al 15 del mes de junio y diciembre. Se computará como periodo de devengo para su remuneración el comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre.

Estas pagas constarán de: Salario base, complemento de destino y complemento por antigüedad.

CAPÍTULO V

Jubilación

ARTÍCULO 24. Jubilación

Las personas trabajadoras, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan se jubilarán de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Jubilación parcial

La persona trabajadora que así lo desee, al cumplir los requisitos previstos en el artículo 215, según redacción dada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, podrá acogerse a la jubilación parcial, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial.

Una vez puesto en conocimiento de la empresa por parte de los trabajadores/as que reúnan los requisitos exigidos por la legislación vigente, su deseo de acogerse a la jubilación parcial, a que se refiere el art. 12.6 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto ley 8/2010, de 20 de Mayo, aquella, podrá prestar su consentimiento a llevar a cabo dicha jubilación parcial, atendiendo las circunstancias económicas, organizativas y productivas de la empresa en ese momento, y en caso de decidir llevarla a cabo, se compromete a poner todos los medios a su alcance para tramitar dicha solicitud, así como, a proceder a la contratación de la persona trabajadora suplente o relevista, siempre que las condiciones y características de tal relevo sean posibles de conformidad con la legislación aplicable y sus necesidades organizativas y capacidad económica en ese momento.

En los casos en que se acceda a la jubilación parcial, empresa y persona trabajadora podrán acordar la concentración de la jornada reducida en un periodo de tiempo concreto, a contar desde la celebración del contrato de relevo.

Se celebrará contrato de relevo con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada para sustituir al personal que se jubila parcialmente

CAPÍTULO VI

Indemnizaciones

ARTÍCULO 25. Indemnizaciones

La empresa garantiza a las personas trabajadoras que prestan sus servicios con la categoría de conductores/as-celadores/as y celadores/as que, en caso de pérdida temporal o definitiva del permiso de conducir por causas directamente imputables al desempeño de su actividad laboral, se le proporcionará otra ocupación en el propio centro de trabajo, y percibiendo la totalidad del sueldo correspondiente a su categoría profesional. Asimismo, la empresa atenderá los gastos en los que deba incurrir para la recuperación del carné de conducir que le habilite al desempeño de su puesto de trabajo.

En ningún caso la empresa asumirá responsabilidad frente a las retiradas temporales o definitivas del carné de conducir a los trabajadores que prestan sus servicios con la categoría de conductores-celadores y celadores, por culpa o negligencia del trabajador o sean ajenas al desempeño de su actividad laboral.

CAPÍTULO VII

Empleo

ARTÍCULO 26. Trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. El régimen de trabajo a distancia se someterá a las previsiones del Anexo III de este convenio.

La comisión paritaria tendrá competencias para el desarrollo, seguimiento o modificación si procede.

ARTÍCULO 27. Contrato de trabajo

Período de prueba

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad del preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

El personal de nuevo ingreso está sometido a un período de prueba cuyo plazo no se interrumpirá en caso de incapacidad temporal y cuya duración será de un mes para el personal del grupo I,II y III, tres meses para el personal del grupo IV y seis meses para el personal del grupo V y siempre de acuerdo al puesto de trabajo.

ARTÍCULO 28. Ceses en la empresa

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma y por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

- Grupo I: quince días.
- Grupo II: quince días.
- Grupo III: quince días.
- Grupo IV: un mes.
- Grupo V: un mes.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

CAPÍTULO VIII

Promoción

ARTÍCULO 29. Ascensos y Vacantes

En los procesos de selección y contratación del personal, La Unidad de Extracción de sangre de Cruz Roja se regirá por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos más vulnerables y seguirá los protocolos establecidos por Cruz Roja Española y la legislación y acuerdos vinculantes al respecto.

En aras de garantizar la máxima transparencia, el comité de empresa participará de forma efectiva, con voz y voto, en la comisión de selección, así como en los tribunales y pruebas que se consideren pertinentes hacer.

Todo el personal de la empresa, en igualdad de condiciones, tendrá derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma, siempre que reúna las condiciones técnicas y titulaciones correspondientes a la vacante a cubrir, y en todo caso se observará rigurosamente la legislación vigente.

Las convocatorias y sus bases serán publicadas en la plataforma de comunicación de la Unidad de Extracción de Sangre. La empresa con 48 horas de antelación a su publicación notificará las convocatorias al Comité de Empresa.

Las convocatorias determinarán:

- Puesto a cubrir
- Número de vacantes
- Titulación requerida
- Requisitos básicos en consonancia con lo previsto en el convenio: funciones, retribución, jornada y horario
- Plazo de presentación, no inferior a 8 días hábiles.

El baremo será aportado por la Dirección al Comité de Empresa junto con la convocatoria.

Finalizado el plazo de presentación, se reunirá la Comisión Mixta, formada por la empresa y tres miembros del Comité de Empresa, que examinará el baremo aplicado por la empresa a los currículos presentados, procediendo con posterioridad a la adjudicación de los puestos vacantes. Se levantará acta de la resolución de la Comisión Mixta.

Convocatoria interna. Tendrán derecho a presentarse a cubrir las vacantes existentes las personas trabajadoras que contando con los requisitos requeridos en la convocatoria, pertenezcan a la empresa en calidad de personas trabajadoras indefinidas.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a presentarse en igualdad de condiciones, y el orden de prelación será:

1. Antigüedad en la empresa
2. Formación complementaria
3. En caso de empate, la de mayor edad.

Convocatoria externa. Paralelamente se abrirá convocatoria externa. Si la plaza no se cubre a través de la convocatoria interna, se cubrirá en convocatoria externa, publicándose su convocatoria con quince días de antelación a su otorgamiento.

Voluntariado y código de conducta.

Siendo Cruz Roja una Institución que tiene como uno de sus Principios Fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias en la Organización y en las actividades de la Empresa.

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Conducta de Cruz Roja Española, o documento que le sustituya en el futuro, debiendo respetarlo y cumplirlo.

ARTÍCULO 30. Selección para la elección y traslado de turno.

Se ofrecerá a las personas trabajadoras la posibilidad de elección y traslado de turno vacante bajo el siguiente criterio de prelación para dicha elección y traslado:

1. Antigüedad en la categoría a ocupar
2. Con la misma antigüedad, el de mayor edad.

CAPÍTULO IX

Igualdad

ARTÍCULO 31. Igualdad de sexos

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia afectarán por igual a ambos sexos.

ARTÍCULO 32 PLAN DE IGUALDAD

Las empresas están obligadas 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 negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores/as, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad con las siguientes funciones:

Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.

Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

CAPÍTULO X

Salud Laboral

ARTÍCULO 33. SALUD LABORAL

Las partes que suscriben el presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar a través del comité de seguridad y salud, las acciones preventivas en materia de seguridad y salud laboral,

garantizándola para toda la plantilla a través de actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información.

La Empresa actuará en esta materia conforme a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y según los acuerdos adoptados en el comité de seguridad y salud.

La Empresa pondrá a disposición del personal laboral un reconocimiento médico periódico de carácter voluntario salvo en aquellos puestos que el comité de seguridad y salud haya definido como de reconocimiento médico obligatorio.

La Empresa dotará de equipos de protección individual y ropa de trabajo conforme a la legislación vigente, siendo de uso obligatorio en los puestos que así se definan.

De conformidad con lo dispuesto en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los empleados a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todas las personas trabajadoras, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que pueden ocasionar riesgos para el propio empleado, para sus compañeros o terceros.

Las personas trabajadoras a su vez están obligados a cumplir las medidas de seguridad que en cada caso sean adoptadas para su seguridad y salud en el trabajo, y la de sus compañeros/as y terceros que pudieran quedar afectados por su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, conforme su formación e instrucciones del empresario.

Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Dirección del centro.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:

CONSTITUCIÓN:

Estará formada por tres representantes del comité de empresa y tres representantes de la empresa.

FUNCIONES:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de las personas trabajadoras.
- Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.

FACULTADES:

- Conocer directamente la situación relativa a la Prevención de Riesgos en el centro de trabajo, para lo que realizará las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes sean necesarios, incluyendo los que emita el Servicio de Prevención.
- Conocer y analizar los daños producidos en la Salud o en la integridad física de las personas trabajadoras al efecto de:
 - Valorar sus causas.
 - Proponer medidas preventivas.

PERIODICIDAD DE REUNIONES:

Deberán ser al menos cada seis meses y siempre que lo solicite algunas de las representaciones en el mismo.

El Comité de seguridad emitirá informes semestrales, al menos, de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Cambio de servicio durante el embarazo

Cuando el desempeño del trabajo habitual suponga riesgo para la mujer embarazada o lactante, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible dentro del mismo turno habitual, de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Así mismo y en el seno del Comité de Seguridad y Salud habrá que:

Considerar en las evaluaciones los riesgos laborales para la reproducción y la maternidad, estableciendo una adecuada protección frente a ellos.

Favorecer y reforzar el cumplimiento del artículo 26 de la LPRL (adaptación, o cambio de puesto de trabajo) y, ante la imposibilidad de encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la madre, o del lactante, suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo o para el lactante.

Definir qué actividades, puestos de trabajo o funciones específicas pueden suponer un riesgo importante para las mujeres embarazadas o lactantes.

Elaborar una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo para la mujer embarazada y/o el feto.

Exención del trabajo nocturno, cuando resulte necesario, en atención a la posible existencia de riesgo para la salud de las mujeres embarazadas o del feto.

Medio ambiente laboral

El crecimiento económico, productivo y social de las empresas sólo puede ser alcanzado si se protege el medio ambiente. A día de hoy es aceptado por toda la comunidad científica que un desarrollo sostenible debe de serlo en sus tres vertientes, económica, social y medioambiental.

La actividad laboral genera e incide sobre el medio ambiente, su entorno más cercano y el ecosistema en conjunto.

Para conseguir un empleo estable, seguro y sano para con las personas trabajadoras y su entorno es necesario incorporar una serie de criterios, acciones y desarrollos que posibiliten la protección y conservación del medio, con especial atención al cumplimiento de la normativa medio ambiental, a la mejora en la calidad total y al desarrollo de empresas socialmente responsables. Bajo este prisma es de consideración elaborar entre otras las siguientes actuaciones:

Registros, indicadores y sistemas de control y seguimiento que posibiliten la implantación e implementación de sistemas de gestión medio ambiental en las empresas.

Planes de gestión de residuos en todos los centros y dependencias de la empresa.

Procedimientos y protocolos de actuación en la Comisiones de compras, nuevos productos y materiales, en los centros de la empresa.

Informe y planificación sobre la evaluación y calidad ambiental en los centros de carácter anual.

Puesta en marcha de planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como, planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

ARTÍCULO 34. Protección de las víctimas de la violencia de género

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas 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 en la mayor brevedad.

ARTÍCULO 35. Protección ante agresiones a las personas trabajadoras

Con el fin de evitar cualquier posible acto de violencia en el entorno laboral, EL Comité de Seguridad y Salud está obligado a vigilar y fomentar la seguridad en el trabajo, y a tal efecto, tramará para: Es por estos criterios que desde el Comité Central de Seguridad se fomentará y trabajará para:

Elaborar procedimientos de actuación ante agresiones a las personas trabajadoras de los centros.

Adoptar medidas ante acoso, acoso sexual, acoso racial, cultural o étnico, amenaza, extorsión, etc.

Elaborar planes de actuación en materia de seguridad activa y pasiva en los centros.

Cuantas medidas adicionales permitan a este conjunto de actuaciones e instrumentos preventivos, participados e integrados, implantar e implementar actuaciones, protección, control y vigilancia ante agresiones a las personas trabajadoras de los centros.

CAPÍTULO XI**Derechos sindicales****ARTÍCULO 36. Delegados de personal y comité de empresa.**

Los Delegados de Personal y Comité de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

Dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de las personas trabajadoras. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo a la ley.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante preaviso y justificación.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán acordar la acumulación de un 100% de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

Cuando se produzca la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité será necesario la cesión por escrito del miembro del Comité que las cede y a qué miembro del Comité se las cede. Dicha acumulación se efectuará con carácter mensual y deberá comunicárselo a la Dirección en los últimos cinco días del mes anterior.

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y Delegados de Personal un local adecuado, siempre que sea posible, provisto de teléfono, ordenador y el correspondiente mobiliario para que

puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

Derecho a la utilización de fotocopidora, multicopista y demás aparatos de reprografía, para uso de administración interna del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Se facilitará al Comité de Empresa y Delegados de Personal los tablones de anuncio necesarios para qué bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a las personas trabajadoras fácilmente.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán además de las garantías recogidas en el presente Convenio las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su elección como candidatos hasta un año después del cese en su cargo.

Tendrá derecho el Comité de Empresa y los Delegados de Personal a la realización de Asambleas fuera de la jornada de trabajo, así como la realización de Asambleas dentro de la jornada de trabajo cuando existan varios turnos de trabajo y no se pudiese reunir simultáneamente la totalidad de la plantilla. Las Asambleas se celebrarán en el local facilitado por la empresa y adecuado para tal fin.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal solamente podrán ser revocados durante su mandato, por decisión de las personas trabajadoras mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo del total y por mayoría de éstos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá ser efectuada durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos por lo menos seis meses.

ARTÍCULO 37. Funciones del comité de empresa

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidas por las leyes se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

a) Ser informado por la dirección de la empresa:

a.1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probables de empleo de la empresa.

a.2. Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

a.3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y a la reducción de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

b) En función de la materia que se trate:

b.1. Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b.2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

b.3. El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

b.4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

b.5. En lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

ARTÍCULO 38. Elección y mandato

Los delegados/as de personal y de los miembros del comité de empresa, se elegirán por todas las personas trabajadoras mediante sufragio personal, directo, secreto, que podrá emitirse por correo, en la forma que establezca la convocatoria electoral.

La duración del mandato de los delegados/as de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

Solamente podrán ser revocados los delegados/as y miembros del comité de empresa durante su mandato, por decisión de los trabajadores/as que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría de éstos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá ser efectuada durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos por lo menos seis meses.

ARTÍCULO 39. Crédito de horas mensuales

Los delegados/as de personal y miembros del comité de empresa dispondrán para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala:

De 101 a 250 trabajadores/as: veinte horas.

Podrán ser acumuladas hasta la totalidad de las horas sindicales de los delegados/as de un mismo sindicato, en uno o varios delegados/as, para tal efecto tan sólo será necesaria la cesión por escrito del delegado/a que las cede y la comunicación a la empresa. Dicha acumulación se efectuará con carácter, semestral o anual, y deberá ser comunicada a la empresa como mínimo un mes antes del inicio del periodo de acumulación.

ARTÍCULO 40. Remisión a la legalidad vigente

Todo lo no contenido en los artículos precedentes se completará con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el acuerdo inter confederal sobre cobertura de vacíos.

CAPÍTULO XII

Formación profesional continua

ARTÍCULO 41. Principios Generales

A las personas trabajadoras afectada por el presente convenio, les será de aplicación en materia de formación lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, y en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, así como lo dispuesto y acordado por las partes firmantes del presente convenio.

Las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad en la empresa, de conformidad con la previsión del artículo 23. 3 del Estatuto de los trabajadores, tendrán derecho a 20 horas anuales retribuidas de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Las personas trabajadoras participaran en igualdad de condiciones en las acciones de formación continua elaborados por la empresa, así como los organizados por las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

Se considera a la formación continua como instrumento esencial para garantizar la formación a lo largo de la vida laboral.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario/a deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 42. Objetivos de la formación profesional continua

La formación profesional continua en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- A) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- D) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- E) Reconversión profesional.
- F) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- G) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
- H) Ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

ARTÍCULO 43. Desarrollo de la formación profesional continua

1. La Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio estará informada de todas aquellas incidencias y problemas surgidos en la aplicación de los artículos del presente capítulo, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que la propia Comisión Paritaria determine.

2. La formación continua del personal se podrá realizar:
- a. De forma privada por los firmantes del presente convenio.
 - b. Por formación de oferta subvencionada pública, realizadas por los firmantes del presente Convenio.

Este último punto, estará sujeto a lo dispuesto en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y empresario.

También se tendrá en cuenta cualquier otra fórmula que las partes firmantes del presente convenio determinen.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo. La formación se impartirá en las empresas siempre que se disponga de aulas y medios apropiados para poder realizarla en condiciones óptimas.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.

5. Las empresas, se comprometen a garantizar la participación del Comité de Empresa o delegados/as de personal, en los planes de formación, desde la elaboración del plan formativo hasta la firma del mismo.

ARTÍCULO 44. Comisión paritaria

La comisión paritaria cumplirá las funciones de la comisión sectorial regional del plan de la Comisión Tripartita o cualquier otra que la sustituya, que estará compuesta por el 50 por 100 de las partes firmantes del convenio.

Los puestos de presidente, secretario y vocales de esta comisión paritaria serán de desempeño rotatorio por períodos semestrales, de manera que la representación empresarial y sindical se turnarán en los cargos de presidencia y secretaría. Igualmente se comunicará tal constitución a la Comisión Tripartita tanto en el ámbito territorial (comisión paritaria mixta), como en el estatal.

ARTÍCULO 45. Financiación de la formación

Los planes de formación se financiarán a través de los siguientes cauces:

1. Según lo establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
4. Cualquier otra fórmula que consideren adecuada los firmantes de este acuerdo, atendiendo a la gratuidad de los cursos que sean ofrecidos a las personas trabajadoras.

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

ARTÍCULO 46. Principios de ordenación

Se establece para la empresa el régimen disciplinario que regula el convenio Sectorial de aplicación, y de forma cualificada el siguiente régimen de infracciones y sanciones de aplicación a todas las personas trabajadores de la empresa.

FALTAS:

A) Todo el personal, sin excepción alguna, será responsable ante la dirección de la empresa, no solo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este convenio colectivo y legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

B) Se considerará falta todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este convenio o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

C) Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasifican en:

1. Leves
2. Graves
3. Muy graves

D) Conforme a la clasificación, contenida en el apartado anterior, la tipificación de las faltas es la siguiente:

1. Faltas leves

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada del trabajo a partir de tres y hasta cinco ocasiones en un mes por un tiempo superior a diez minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de quince días.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia a trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación por el conducto reglamentario indicado por la empresa.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público o con otras personas trabajadoras o colaboradores cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez o toxicomanía no habitual que pudiera tener incidencia en el trabajo.

2. Faltas graves

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada del trabajo desde seis ocasiones en un plazo de un mes, por un tiempo de más de diez minutos cada una de ellas.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de hasta tres días durante el período de un mes.

- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.
- e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo o en cualquier otra actuación que afecte a la prestación del servicio.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, o ser el responsable de dichos desperfectos o anomalías por culpa o negligencia, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo o con incidencia en el mismo.
- k) La falta de aseo limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo o en el desempeño del servicio.
- n) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Faltas muy graves:

- a) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo o fuera de éste, si repercute negativamente en el trabajo.
- f) Los malos tratos de palabra u obra con las personas trabajadoras de superior o inferior categoría, colaboradores o público.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo, siempre que haya habido previo aviso por parte de la empresa.
- h) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga, que conlleven graves perjuicios para la empresa.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso en cualquiera de sus formas: sexual, por razón de sexo, ideológico, psicológico y/o moral. Ya sea contra subordinados, trabajadores del mismo nivel o superiores jerárquicos o contra terceros relacionados con la empresa.
- k) El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad o higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para la propia persona trabajadora y/o terceros.

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, durante el período de un año.

SANCIONES

A) Las sanciones que puedan imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas serán las siguientes:

1. Por faltas leves. - Amonestación verbal o por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves. - Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
3. Por faltas muy graves. - Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Despido.

B) La facultad de la empresa para sancionar, caducará para las faltas leves, a los diez días, para las graves a los veinte días y para las muy graves a los 60 días desde que la empresa lo conociera y en todo caso en el plazo común de seis meses desde que cualquiera de las faltas se hubiera cometido. Los días se considerarán a todos los efectos siempre naturales.

C) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa será siempre revisables ante la jurisdicción laboral. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

D) Las sanciones por faltas graves y muy graves, excepto la de despido, se cumplirá dentro del plazo de treinta días siguientes a la fecha de su firmeza. Se considerarán firmes cuando hayan transcurrido treinta días desde la fecha de notificación de la sanción, sin que el sancionado haya notificado a la dirección que ha sido impugnada ante la jurisdicción laboral. Estos plazos no aplicarán a los trabajadores temporales que, por la fecha de extinción de su contrato, no sea posible cumplir dicho calendario.

E) Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán en los plazos legalmente previstos en cada caso.

F) No se considerará falta alguna la negativa a realizar trabajos de categoría distinta a la específica de cada persona trabajadora, fuera de los supuestos previstos en la ley.

G) Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la comunidad y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

H) Las sanciones se cancelarán al año de haber sido impuestas

I) La denuncia de una persona trabajadora a otra por la comisión de una infracción, si fuera infundada, permitirá a la dirección sancionar al denunciante con la misma sanción que procedería aplicar a la infracción indebidamente denunciada

CAPÍTULO XIV

Comisión paritaria de vigilancia

ARTÍCULO 47. Comisión paritaria

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de los trabajadores, designados por el Comité de Empresa y tres representantes de la Unidad de Extracción de sangre, los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, si bien los empates en las votaciones de los componentes de la representación social que pudiesen producirse, serán resueltos atendiendo a la representatividad de cada sindicato en las elecciones al Comité de Empresa.

Ambas partes podrán ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos.

FACULTADES:

- a) Interpretación y seguimiento de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del Convenio.
- b) Vigilancia de lo pactado.
- c) Elaboración del plan de formación continuada.

La Comisión Paritaria planteará cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudiesen producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para una vez enfrentadas ambas posturas intentar alcanzar un acuerdo.

Las funciones o actividad de esta Comisión Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

FUNCIONAMIENTO:

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario cada seis meses y con carácter extraordinario cuando lo soliciten, al menos la mitad más uno de los componentes de la parte social, o la empresa.

Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos por ambas partes con diez días de antelación a la fecha de la misma. En otro caso serán incluidos en la siguiente convocatoria.

La Comisión Paritaria podrá hacer públicos los acuerdos y propuestas de ambas partes cuando afecten a cuestiones de interés general o a un número representativo de las personas trabajadoras.

La Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia.

CAPÍTULO XV

Sucesión de empresa

ARTÍCULO 48. Cláusula de subrogación

Con el fin de mantener la estabilidad en el empleo y los derechos y obligaciones vigentes para el personal de La Unidad de Extracción de Sangre de Cruz Roja en Madrid, ambas partes acuerdan que, en el supuesto de sucesión de empresa, será de aplicación lo previsto en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, y en lo no previsto en él, las partes se someten a la siguiente regulación:

1. Las personas trabajadoras pasarán en su totalidad y sin excepciones, a estar adscritos a la nueva empresa (empresa cesionaria) quienes se subrogarán en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en la empresa cedente a esa fecha.
2. La empresa cedente deberá entregar a la cesionaria, y a todo el personal con contrato vigente a esa fecha, certificado individualizado que contenga la siguiente documentación:
 - Apellidos y nombre.
 - D.N.I.
 - Domicilio
 - Nº de la Seguridad Social
 - Tipo de contrato.
 - Antigüedad.
 - Jornada y horario
 - Fecha de disfrute de las vacaciones, si es posible determinarlo.
 - Otras condiciones, pactos y circunstancias particulares que afecten al contrato de trabajo individual.
 - Fotocopias de las nóminas TC1 y TC2, de los últimos tres meses de la totalidad del personal a subrogar.
 - Fotocopia de los contratos de trabajo.
 - Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad transitoria, baja maternal, interinidad o sustitución análoga de los trabajadores, que al encontrarse en tal situación, deben ser adscritos a la entidad cesionaria.
3. Los representantes del personal de la empresa cedente, tanto miembros del Comité de Empresa, como Delegados de Personal o miembros de la Sección Sindical, serán mantenidos por la empresa cesionaria, en la totalidad de sus garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente. Los Delegados de Personal o los miembros del Comité de Empresa que hubieran sido elegidos en la empresa cedente en condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa cesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla.

En el caso de discrepancia, se acudirá a la Comisión Paritaria.

4. Respecto al régimen de vacaciones y turnos de disfrute de éstas. La empresa cesionaria respetará el régimen de vacaciones aplicable conforme al convenio vigente en la empresa

cedente a la fecha de la subrogación. Igualmente, deberá respetar la empresa cesionaria el calendario vacacional aplicable para el año en curso que ya haya sido establecido con fecha previa a la subrogación, concediéndose el disfrute total del periodo de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.

En el supuesto de que se produzca la subrogación, una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán, si fuera necesario, las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

En caso de que produjera o no acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el periodo vacacional completo descontará en la nómina de la persona trabajadora o en su caso en la liquidación, la cantidad correspondiente al periodo devengado en la otra empresa, y esta última vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora en la nómina la cantidad descontada.

En el caso de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado a la Seguridad Social el periodo correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación legal de los trabajadores, a la Asociación Empresarial y a la Comisión Paritaria del Convenio.

El personal percibirá de la empresa cesionaria la liquidación de los haberes, partes proporcionales de gratificaciones que le pudiera corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo, opera automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa cesionaria de que se trate
La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: tanto para la plantilla de las personas trabajadoras, como para la empresa cedente y empresa cesionaria.

5. El personal percibirá de la empresa cesionaria la liquidación de los haberes, partes proporcionales de gratificaciones que le pudiera corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa cesionaria de que se trate.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: tanto para la plantilla de las personas trabajadoras, como para la empresa cedente y empresa cesionaria.

CAPÍTULO XVI

GRUPOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 49. Definiciones

GRUPO I

1. CRITERIOS GENERALES:

Engloba todas aquellas tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

2. FORMACIÓN

Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o certificado de haber cursado la Educación Secundaria Obligatoria o de haber cursado un programa de garantía social o similar.

Integrarán este grupo las siguientes:

- Celador/a

GRUPO II**1. CRITERIOS GENERALES**

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con supervisión directa o sistemática, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental y aptitudes prácticas, o, en su defecto, un periodo breve de adaptación.

2. FORMACIÓN

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías:

- Auxiliar administrativo/a
- Auxiliar de clínica/Auxiliar de Enfermería
- Conductor/a Celador/a
- Coordinador/a de flota

GRUPO III**1. CRITERIOS GENERALES**

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

También formarán parte de este grupo, todas aquellas funciones que, teniendo un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

2. FORMACIÓN

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, complementada con formación específica y/o experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías:

- Técnico/a especialistas
- Oficial administrativo/a
- Oficial administrativo/a promotor/a
- Analista de sistemas
- Secretaria/o de dirección

GRUPO IV**1. CRITERIOS GENERALES**

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores, así como tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. FORMACIÓN

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Diplomados, Ingenieros o Arquitectos Técnicos, o Licenciados, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías:

- ATS/DUE/Enfermero/a
- Supervisor/a
- Jefe/a de Sección

GRUPO V**1. CRITERIOS GENERALES**

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. FORMACIÓN

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Diplomados, Ingenieros Técnicos y Arquitectos Técnicos, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional o Licenciados, Ingenieros, Arquitectos y Doctores, completada con una formación específica.

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías:

- Médico/a
- Jefe/a de área
- Médico/a Jefe de Departamento
- Director/a administrativo
- Director/a médico

Cuando, legalmente, el desempeño de las funciones correspondientes a los grupos profesionales IV y V exijan, además de la titulación de grado superior o medio, estudios complementarios de especialidad, se abonará un complemento específico por este concepto, equivalente al menos al 5%, sobre el módulo de complementos correspondiente al respectivo grupo profesional.

ÁREAS DE ACTIVIDAD

Se establecen las siguientes Áreas funcionales u orgánicas en relación a su correspondencia en ramas homogéneas. En todo caso, la movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación, y dentro de los límites previstos por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

ÁREA "A": ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

Comprensiva del conjunto de actividades propias de la administración en todos ámbitos y niveles, y configurada como la rama de gestión de centros y servicios, siendo éstos a título de ejemplo, la gestión de personal, labores de documentación, biblioteca y secretaría, control y contabilidad de suministros, relación con proveedores, administración de bienes, procesos informáticos y comunicación, y en general con aquellas otras que configuran el aparato de gestión del Servicio o Centro respectivo, comunicación interna y externa de los Servicios y Centros, custodia, reparto y distribución de bienes y correspondencia.

Así mismo se incluyen en esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad, propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta aquellos otros de carácter auxiliar para los que sólo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringida.

ÁREA "B": ÁREA SANITARIA-ASISTENCIAL

Comprensiva del conjunto de actividades directamente relacionadas con la salud y la asistencia a los donantes incluidas aquéllas que tengan un carácter meramente auxiliar o complementario, y abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y conlleven el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que solo se exija cualificación profesional elemental en unos casos, e inferior en otros.

ÁREA "C": ÁREA DE SERVICIOS GENERALES

Comprensiva de aquellas actividades no encuadradas en las anteriores áreas de actividad y que abarcan todos aquellos servicios que demanda el normal funcionamiento de los centros, tanto si se corresponden como si no, a un oficio determinado y englobando desde las más complejas organizativa y técnicamente para las que se exija estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, como pueden ser las propias de organización de la actividad, inspección y control técnico de la misma, elaboración de proyectos e investigación de procesos, hasta aquellas otras que, siendo mera ejecución de lo anterior, no requiera destreza o habilidad específica alguna.

Se subdivide en tres áreas concretas, a saber:

- Mantenimiento, Oficios y Servicios Técnicos.
- Lavandería y Planchado y Hostelería.
- Servicio de limpieza.

La Comisión Paritaria del Convenio, tendrá como función específica, el estudio y resolución de las discrepancias que pudieran surgir en la adscripción de las antiguas categorías profesionales o de las nuevas profesiones a los nuevos grupos profesionales.

CATEGORÍA GRUPO NIVEL ÁREA

- Celador/a I-C
- Coordinador de celadores I-C
- Auxiliar administrativo/a II-A
- Auxiliar de clínica/Auxiliar de enfermería II-B
- Conductor/a Celador/a II-C
- Coordinador de flota II-C
- Técnico/a especialistas III-B
- Oficial administrativo/a III-A
- Oficial administrativo/a promotor/a III-A
- Secretaria/o dirección III-A
- Analista de sistemas III-A
- ATS/DUE/Enfermero/a IV-B
- Supervisor/a IV-B
- Jefe/a de Sección IV-A
- Médico/a V-B
- Facultativo Especialista V-A
- Jefe/a de área V-A
- Médico/a Jefe de Departamento V-B
- Director/a administrativo V-A
- Director/a médico V-B

PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

Con carácter enunciativo y no limitativo, podrán considerarse puestos de responsabilidad, los siguientes:

- Director/a Administrativo (A)
- Director/a Médico (B)
- Jefes/as de área (A)
- Jefes/as de sección (A)
- Médico Jefe de Departamento (B)
- Supervisor/a (B)
- Coordinador/a (C)

CAPÍTULO XVII

Beneficios Sociales

ARTÍCULO 50

ANTICIPO ESPECIAL

1. El personal con más de un año de antigüedad reconocida en la empresa tendrá derecho a solicitar y percibir hasta el importe equivalente a 3 mensualidades del salario bruto. La devolución será mensual, mediante retención en origen en la nómina a percibir, tanto por paga ordinaria como por paga extraordinaria., iniciándose en el mes siguiente en el que se recibe, y siendo la cuota de reintegro un diez por ciento (10%) del salario bruto mensual. Excepcionalmente, podrá aumentarse a 4 mensualidades, siendo en tal caso la devolución de un quince por ciento (15%) del salario bruto mensual. Si el contrato de trabajo se extinguiera antes del vencimiento de plazo de reintegro del anticipo especial, la E podrá aplicar la compensación contra el saldo y finiquito que procediera, para la cancelación de la parte que estuviera pendiente de reintegro.

2. No se podrá solicitar un nuevo anticipo especial hasta haber devuelto íntegramente la cuantía total del anticipo anterior. Excepcionalmente y en caso de necesidad justificada, se podrá ampliar el anticipo vigente hasta la cuantía máxima establecida en este artículo.

SEGURO DE VIDA

La Unidad de Extracción de Sangre de Cruz Roja, contará con un seguro de responsabilidad civil que cubra todas las posibles circunstancias que concurran en el desarrollo de todos los puestos de trabajo. Asimismo, para las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad en la empresa, se contratará un seguro de vida por importe de 12.000 € por fallecimiento y 24.000 € por fallecimiento en accidente laboral.

SEGUROS DE SALUD

La Unidad de Extracción de Sangre de Cruz Roja, se encargará de contactar con aseguradoras privadas para poder ofertar mejores ofertas en los seguros de salud privados.

PREMIO DE FIDELIDAD

La Unidad de Extracción de Sangre de Cruz Roja, ofrecerá a las personas trabajadoras con más de 25 años de servicio un mes de vacaciones retribuido, en reconocimiento a su trayectoria profesional.

PREVENCIÓN:**RECONOCIMIENTO GINECOLOGICO Y UROPROSTATICO**

La Unidad de Extracción de Sangre de Cruz Roja, contratará y ofertará a las personas trabajadoras, dentro del plan de prevención, un servicio de revisión anual básica de ginecología para las mujeres y urológico para los hombres.

VACUNAS

La Unidad de Extracción de Sangre de Cruz Roja, contratará y ofertará a las personas trabajadoras, dentro del plan de prevención, un servicio de vacunación de hepatitis, Gripe coincidiendo con la campaña de gripe anual u otras vacunas que puedan ser de interés en materia preventiva.

FISIOTERAPIA

La Unidad de Extracción de Sangre de Cruz Roja, contratará y ofertará a las personas trabajadoras un servicio de fisioterapia, bajo el modelo de copago.

ANEXO I

BASE 2023 SIN SUBIDA												
Categoría Profesional	GRUPO	ÁREA	JORNADA TIPO	JORNADA SEMANAL	JORNADA ANUAL	S. BASE	CD	P. TRANSP	C.ACTIV	C.ESPECIF	MES	ANUAL
PERSONAL SANITARIO												
Facultativo Especialista	V	B	V	37,5	1680	1.562,80	390,70	182,37	258,59	1.045,87	3.440,33	45.191,00
Médico General	V	B	II	30	1344	1.378,24	361,79	182,37			1.922,40	26.548,82
Supervisora	IV	B	V	37,5	1680	1.523,64	354,37	182,37	333,22		2.393,59	32.479,13
Enfermera	IV	B	I	33	1478	1.340,80	351,96	182,37			1.875,13	25.887,06
Enfermera	IV	B	II	30	1344	1.218,90	319,97	182,37			1.721,24	23.732,55
TEL	III	B	VI	35	1568	1.115,85	314,26	182,37			1.612,48	22.209,99
PERSONAL DE ADMON.												
Jefe de Area	V	A	V	37,5	1680	1.448,60	288,49	182,37		1.045,87	2.965,33	39.058,18
Jefe de Sección	IV	A	V	37,5	1680	1.448,60	288,49	182,37		403,73	2.323,19	31.352,41
Analista de Sistemas	III	A	V	37,5	1680	1.389,67	354,38	182,37			1.926,42	26.605,11
Secretaria Dirección	III	A	V	37,5	1680	1.195,55	173,40	182,37		173,88	1.725,20	23.440,27
Oficial Administrativo	III	A	V	37,5	1680	1.195,55	173,40	182,37			1.551,32	21.353,71
Oficial Administrativo	III	A	VI	35,0	1568	1.115,85	161,84	182,37			1.460,05	20.076,03
Oficial Adtvo. (Promotor)	III	A	V	37,5	1680	1.195,55	173,40	182,37		396,35	1.947,67	26.109,92
Auxiliar Administrativo	II	A	VI	35	1568	1.091,10	56,46	182,37			1.329,93	18.254,28
OFICIOS VARIOS												
Coordinador Conductores	II	C	V	37,5	1680	1.161,60	24,64	182,37	108,69	184,61	1.661,91	22.315,38
Conductor Celador	II	C	V	37,5	1680	1.161,60	24,64	182,37	108,69		1.477,30	20.100,06
Coordinador Celadores	I	C	V	37,5	1680	1.151,79	73,60	182,37		184,61	1.592,37	21.559,27
Celador	I	C	V	37,5	1680	1.151,79	73,60	182,37			1.407,76	19.343,95

2023												
Categoría Profesional	GRUPO	ÁREA	JORNADA TIPO	JORNADA SEMANAL	JORNADA ANUAL	S. BASE	CD	P. TRANSP	C.ACTIV	C.ESPECIF	MES	ANUAL
PERSONAL SANITARIO												
Facultativo Especialista	V	B	V	37,5	1680	1.578,43	394,61	182,37	261,18	1.056,33	3.472,91	45.621,03
Médico General	V	B	II	30	1344	1.405,80	369,02	182,37			1.957,20	27.036,02
Supervisora	IV	B	V	37,5	1680	1.554,11	361,46	182,37	339,88		2.437,82	33.084,94
Enfermera	IV	B	I	33	1478	1.367,62	359,00	182,37			1.908,98	26.361,04
Enfermera	IV	B	II	30	1344	1.243,28	326,37	182,37			1.752,01	24.163,44
TEL	III	B	VI	35	1568	1.138,17	320,55	182,37			1.641,08	22.610,42
PERSONAL DE ADMON.												
Jefe de Area	V	A	V	37,5	1680	1.463,09	291,38	182,37		1.056,33	2.993,16	39.426,88
Jefe de Sección	IV	A	V	37,5	1680	1.477,57	294,26	182,37		411,80	2.366,00	31.935,69
Analista de Sistemas	III	A	V	37,5	1680	1.417,46	361,47	182,37			1.961,30	27.093,45
Secretaria Dirección	III	A	V	37,5	1680	1.219,46	176,87	182,37		177,36	1.756,05	23.865,31
Oficial Administrativo	III	A	V	37,5	1680	1.219,46	176,87	182,37			1.578,70	21.737,02
Oficial Administrativo	III	A	VI	35,0	1568	1.138,16	165,08	182,37			1.485,61	20.433,78
Oficial Adtvo. (Promotor)	III	A	V	37,5	1680	1.219,46	176,87	182,37		404,28	1.982,97	26.588,35
Auxiliar Administrativo	II	A	VI	35	1568	1.112,92	57,59	182,37			1.352,88	18.575,60
OFICIOS VARIOS												
Coordinador Conductores	II	C	V	37,5	1680	1.184,83	25,13	182,37	110,86	188,30	1.691,50	22.717,92
Conductor Celador	II	C	V	37,5	1680	1.184,83	25,13	182,37	110,86		1.503,20	20.458,29
Coordinador Celadores	I	C	V	37,5	1680	1.174,83	75,08	182,37		188,30	1.620,57	21.946,69
Celador	I	C	V	37,5	1680	1.174,83	75,08	182,37			1.432,27	19.687,06

2024												
Categoría Profesional	GRUPO	ÁREA	JORNADA TIPO	JORNADA SEMANAL	JORNADA ANUAL	S. BASE	CD	P. TRANSP	C.ACTIV	C.ESPECIF	MES	ANUAL
PERSONAL SANITARIO												
Facultativo Especialista	V	B	V	37,5	1680	1.602,10	400,53	182,37	265,09	1.072,18	3.522,27	46.272,52
Médico General	V	B	II	30	1344	1.447,98	380,09	182,37			2.010,44	27.781,45
Supervisora	IV	B	V	37,5	1680	1.600,73	372,30	182,37	350,08		2.505,48	34.011,84
Enfermera	IV	B	I	33	1478	1.408,64	369,77	182,37			1.960,78	27.086,21
Enfermera	IV	B	II	30	1344	1.280,58	336,16	182,37			1.799,10	24.822,69
TEL	III	B	VI	35	1568	1.172,31	330,16	182,37			1.684,84	23.223,08
PERSONAL DE ADMON												
Jefe de Area	V	A	V	37,5	1680	1.485,03	295,75	182,37		1.072,18	3.035,33	39.985,46
Jefe de Sección	IV	A	V	37,5	1680	1.521,90	303,09	182,37		424,15	2.431,51	32.828,10
Analista de Sistemas	III	A	V	37,5	1680	1.459,99	372,31	182,37			2.014,67	27.840,60
Secretaría Dirección	III	A	V	37,5	1680	1.256,04	182,17	182,37		182,68	1.803,27	24.515,62
Oficial Administrativo	III	A	V	37,5	1680	1.256,04	182,17	182,37			1.620,59	22.323,48
Oficial Administrativo	III	A	VI	35,0	1568	1.172,31	170,03	182,37			1.524,71	20.981,14
Oficial Adtvo. (Promotor)	III	A	V	37,5	1680	1.256,04	182,18	182,37		416,41	2.036,99	27.320,35
Auxiliar Administrativo	II	A	VI	35	1568	1.146,31	59,32	182,37			1.388,00	19.067,21
OFICIOS VARIOS												
Coordinador Conductores	II	C	V	37,5	1680	1.220,38	25,89	182,37	114,19	193,95	1.736,77	23.333,80
Conductor Celador	II	C	V	37,5	1680	1.220,38	25,89	182,37	114,19		1.542,82	21.006,39
Coordinador Celadores	I	C	V	37,5	1680	1.210,07	77,33	182,37		193,95	1.663,72	22.539,43
Celador	I	C	V	37,5	1680	1.210,07	77,33	182,37			1.469,77	20.212,02

2025												
Categoría Profesional	GRUPO	ÁREA	JORNADA TIPO	JORNADA SEMANAL	JORNADA ANUAL	S. BASE	CD	P. TRANSP	C.ACTIV	C.ESPECIF	MES	ANUAL
PERSONAL SANITARIO												
Facultativo Especialista	V	B	V	37,5	1680	1.642,16	410,54	182,37	271,72	1.098,98	3.605,77	47.374,62
Médico General	V	B	II	30	1344	1.520,38	399,10	182,37			2.101,85	29.061,10
Supervisora	IV	B	V	37,5	1680	1.680,77	390,91	182,37	367,58		2.621,64	35.603,01
Enfermera	IV	B	I	33	1478	1.479,08	388,26	182,37			2.049,70	28.331,10
Enfermera	IV	B	II	30	1344	1.344,61	352,96	182,37			1.879,94	25.954,40
TEL	III	B	VI	35	1568	1.230,93	346,67	182,37			1.759,97	24.274,81
PERSONAL DE ADMON.												
Jefe de Area	V	A	V	37,5	1680	1.522,16	303,14	182,37		1.098,98	3.106,65	40.930,39
Jefe de Sección	IV	A	V	37,5	1680	1.597,99	318,24	182,37		445,36	2.543,97	34.360,09
Analista de Sistemas	III	A	V	37,5	1680	1.532,99	390,93	182,37			2.106,28	29.123,21
Secretaría Dirección	III	A	V	37,5	1680	1.318,85	191,28	182,37		191,81	1.884,31	25.631,98
Oficial Administrativo	III	A	V	37,5	1680	1.318,85	191,28	182,37			1.692,50	23.330,23
Oficial Administrativo	III	A	VI	35,0	1568	1.230,92	178,53	182,37			1.591,82	21.920,78
Oficial Adtvo. (Promotor)	III	A	V	37,5	1680	1.318,85	191,28	182,37		437,23	2.129,72	28.576,94
Auxiliar Administrativo	II	A	VI	35	1568	1.203,63	62,29	182,37			1.448,28	19.911,15
OFICIOS VARIOS												
Coordinador Conductores	II	C	V	37,5	1680	1.281,40	27,18	182,37	119,90	203,65	1.814,49	24.391,07
Conductor Celador	II	C	V	37,5	1680	1.281,40	27,18	182,37	119,90		1.610,84	21.947,28
Coordinador Celadores	I	C	V	37,5	1680	1.270,57	81,20	182,37		203,65	1.737,79	23.556,99
Celador	I	C	V	37,5	1680	1.270,57	81,20	182,37			1.534,14	21.113,20

2026												
Categoría Profesional	GRUPO	ÁREA	JORNADA TIPO	JORNADA SEMANAL	JORNADA ANUAL	S. BASE	CD	P. TRANSP	C.ACTIV	C.ESPECIF	MES	ANUAL
PERSONAL SANITARIO												
Facultativo Especialista	V	B	V	37,5	1680	1.683,21	420,80	182,37	278,52	1.126,46	3.691,35	48.504,27
Médico General	V	B	II	30	1344	1.596,40	419,05	182,37			2.197,82	30.404,74
Supervisora	IV	B	V	37,5	1680	1.722,79	400,69	182,37	376,77		2.682,62	36.438,38
Enfermera	IV	B	I	33	1478	1.553,03	407,67	182,37			2.143,07	29.638,24
Enfermera	IV	B	II	30	1344	1.411,84	370,61	182,37			1.964,82	27.142,70
TEL	III	B	VI	35	1568	1.292,47	364,01	182,37			1.838,85	25.379,13
PERSONAL DE ADMON												
Jefe de Area	V	A	V	37,5	1680	1.560,21	310,72	182,37		1.126,46	3.179,76	41.898,93
Jefe de Sección	IV	A	V	37,5	1680	1.677,89	334,15	182,37		467,63	2.662,05	35.968,67
Analista de Sistemas	III	A	V	37,5	1680	1.609,64	410,47	182,37			2.202,48	30.469,94
Secretaría Dirección	III	A	V	37,5	1680	1.384,79	200,85	182,37		201,40	1.969,41	26.804,15
Oficial Administrativo	III	A	V	37,5	1680	1.384,79	200,85	182,37			1.768,00	24.387,32
Oficial Administrativo	III	A	VI	35,0	1568	1.292,47	187,46	182,37			1.662,30	22.907,39
Oficial Adtvo. (Promotor)	III	A	V	37,5	1680	1.384,79	200,85	182,37		459,09	2.227,09	29.896,37
Auxiliar Administrativo	II	A	VI	35	1568	1.263,81	65,40	182,37			1.511,57	20.797,29
OFICIOS VARIOS												
Coordinador Conductores	II	C	V	37,5	1680	1.345,47	28,54	182,37	125,89	213,83	1.896,10	25.501,20
Conductor Celador	II	C	V	37,5	1680	1.345,47	28,54	182,37	125,89		1.682,27	22.935,23
Coordinador Celadores	I	C	V	37,5	1680	1.334,10	85,26	182,37		213,83	1.815,56	24.625,41
Celador	I	C	V	37,5	1680	1.334,10	85,26	182,37			1.601,73	22.059,44

ANEXO II

CONCEPTOS VARIABLES		CUANTIA
PLUS DE TRANSPORTE	UD/MES	182,37
COMPL SAB DOM FESTIVO	UD/DÍA	49,61
DISPONIBILIDAD VOLUNTARIA	UD/MES	45
DISPONIBILIDAD NO VOLUNTARIA	UD/MES	85
DISTRIBUCIÓN	UD/DÍA	6,12
DIETA SUJETA	UD/DÍA	18,69
KILOMETRAJE	UD/KM	0,45
GUARDIA NO PRESENCIAL H LAB	UD/DÍA	7,29
GUARDIA NO PRESENCIAL H SAB-DOM-FES	UD/DÍA	10,36
HORA EXTRAORDINARIA	1,5 HORA ORDINARIA	

ANEXO III
TRABAJO A DISTANCIA

Se reconoce el trabajo a distancia como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Unidad de Extracción de Sangre, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (ex Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre) y en el presente artículo.

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice con carácter regular en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la Unidad de Extracción de Sangre, considerando idóneo para promover la conciliación la vida laboral, personal y familiar.

A estos efectos, y conforme las previsiones de la Ley 10/2021 de 9 de julio, se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

En el presente acuerdo el trabajo a distancia se pacta con un límite del 20% de la jornada semanal, concretado en un día completo a la semana, y por tanto no está sometido a las exigencias de la Ley 10/2021 de 9 de julio para supuestos que no sean considerados como

trabajo a distancia con carácter regular. Por tanto, salvo que se disponga otra cosa de forma específica, toda referencia a “trabajo a distancia” en el presente acuerdo se refiere a trabajo realizado un día a la semana fuera del centro de trabajo, sin que tenga tratamiento ni obligaciones propias del trabajo a distancia prestado con carácter regular, a ningún efecto.

- Voluntariedad y reversibilidad

El trabajo a distancia es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa.

La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o de la persona trabajadora.

- Acuerdo de trabajo a distancia

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito.

Cuando el trabajo a distancia se preste de forma regular, el contrato que las partes firmen deberá contener las previsiones de los artículos 6, 7 y 8 de la Ley 10/2021 de 9 de julio, debiendo especificarse:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

- Información a los representantes legales de los trabajadores.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen, tanto cuando sea inferior como cuando sea superior al 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses, y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

- Retribución

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la Unidad de Extracción de Sangre, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

- Formación y promoción

Se deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo. Las especificidades de la protección de la salud consustanciales a este contrato serán desarrolladas por la comisión paritaria.

- Prevención de riesgos laborales

Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

La evaluación de riesgos del personal que preste sus servicios en trabajo a distancia de forma regular se realizará preferentemente a distancia y se ajustará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

- Derechos de información y participación.

Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a la Unidad de Extracción de Sangre.

-Protección de datos y seguridad de la información.

1. Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.

-Dotación de equipos

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, las personas que presten servicios en régimen de trabajo a distancia con carácter regular tendrán derecho a la dotación por parte de la Empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y que tendrán la consideración de mínimas y podrán ser objeto de mejora y mediante acuerdo con la RLT:

- Ordenador, tableta, portátil o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi) compartida con el ordenador, tableta o portátil.
- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla.
- Para las personas que presten servicios en régimen de trabajo a distancia inferior al 30% de las jornadas en un periodo de referencia de 3 meses, la empresa está obligada a facilitarles Ordenador, tableta, portátil o similar.

-Derecho a la desconexión digital

Las partes deberán acordar un horario de disponibilidad de la persona que esté en régimen de trabajo a distancia, además de la necesidad de establecer y obligar a realizar un registro de la jornada correspondiente.

La Unidad de extracción de Sangre establecerá un catálogo de los puestos de trabajo susceptibles de ser realizados en la modalidad de trabajo a distancia. Este catálogo se actualizará anualmente.

La Unidad de Extracción de Sangre se reserva la posibilidad de suspender temporalmente el trabajo a distancia, con carácter general o por departamentos por causa debidamente justificada, preavisando a la persona trabajadora y a sus representantes legales con cinco días de antelación.

Procedimiento de Solicitud

La dirección publicará, una relación de los puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de trabajo a distancia hasta del 20% de la jornada semanal, equivalente a 1 día a la semana.

Las personas podrán solicitarlo a través del departamento de recursos humanos y acceder a las condiciones y firma del acuerdo correspondiente:

Día de prestación del trabajo a distancia y horario de la persona.

Domicilio desde el cual se realiza el trabajo a distancia

Inventario de los recursos facilitados por la empresa, en su caso.

Duración del acuerdo.

Calendario

Se establece que, con carácter general, el tiempo de trabajo a distancia pueda ocupar el 20% de la jornada laboral, en computo semanal, una jornada de trabajo.

Con el fin de organizar adecuadamente la cobertura de las actividades, las direcciones de los departamentos establecerán el calendario de días de trabajo a distancia, con una previsión trimestral.

Si por razones objetivas se requiere la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo, o en cualquier otro lugar para la efectiva prestación de sus funciones o para acudir a una reunión, formación, evento, etc, un día de los señalados para su prestación de trabajo a distancia, se deberá preavisar con al menos un día laborable de antelación, tomando como referencia la hora de envío en jornada laboral del receptor. En estos supuestos, el día o días de trabajo a distancia que hayan sido desempeñados de manera presencial, no será/serán acumulativo/s, salvo autorización expresa del responsable directo.

Lugar de la prestación:

La persona que preste su jornada en trabajo a distancia determinará en su solicitud el lugar desde el que se va a llevar a cabo la prestación y cumplimentará un cuestionario de autoevaluación, que será validado por el departamento de recursos humanos.

El lugar no podrá ser modificado, ni aun de forma temporal, sin autorización previa y por escrito.

El lugar de la prestación debe de ser adecuado para la labor que ha de desarrollar la persona, incluyendo aspectos de salud, adecuada conexión a la red, seguridad y confidencialidad de la información con la que trabaje y seguridad de las herramientas asignadas.

PUESTOS DE TRABAJO SUSCEPTIBLES DE SER REALIZADOS EN LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA EN UN 20% DE LA JORNADA SEMANAL:

- Coordinador de celador I-C
- Coordinador de flota II-C
- Oficial administrativo/a III-A

- Secretaria/o dirección III-A
- Analista de sistemas III-A
- Coordinadores III-A
- Supervisor/a IV-B
- Jefe/a de Sección IV-A
- Jefe/a de área V-A
- Facultativo Especialista V-A
- Médico/a Jefe de Departamento V-B
- Director/a administrativo V-A
- Director/a médico V-B

PUESTOS DE TRABAJO SUSCEPTIBLES DE SER REALIZADOS EN LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA EN FUNCIÓN DE LAS NECESIDADES DEL SERVICIO:

- Oficial administrativo/a promotor/a III-A

La comisión paritaria tendrá competencias para el desarrollo, seguimiento o modificación si procede.

(03/15.188/23)

