

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

5718

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autónoma en Illes Balears y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07002142011999)

Antecedentes

1. El 21 de enero de 2023, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autónoma en Illes Balears. 2. El 1 de febrero de 2023, Leonor Terrasa Garcias, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autónoma en Illes Balears, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (firmado electrónicamente: 9 de junio de 2023)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo

(BOIB 97/2019)

**VII Convenio Colectivo para el personal de la Cruz Roja Española-Oficina Autónoma en Illes Balears****Artículo preliminar. - Partes que concertan el Convenio Colectivo**

Las partes concertantes del presente Convenio Colectivo son la Cruz Roja Española-Oficina Autónoma en Illes Balears representada por su representante legal, y el Comité de Empresa de la entidad que cuenta con representación del sindicato USO.

Capítulo I**Disposiciones generales****Artículo 1.- Ámbito funcional y personal de aplicación.**

El presente Convenio será de aplicación a los centros de trabajo dependientes de la Cruz Roja Española-Oficina Autónoma en Illes Balears ubicados en el ámbito de les Illes Balears, y afecta a todo el personal laboral que se halle prestando servicio en los mismos, así como los que ingresen en ellos durante la vigencia del mismo. Queda excluido del ámbito de este Convenio el centro Hospital de la Cruz Roja en Illes Balears, así como su personal, y el/la Secretario/a y el/la Coordinador/a Autónomo.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

Este Convenio se aplicará a aquellos/as trabajadores/as incluidos en el ámbito personal establecido en el artículo anterior que desarrollen sus actividades en los diversos centros dependientes de la Cruz Roja Española-Oficina Autónoma en Illes Balears.

Artículo 3.- Vigencia y denuncia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2023 y extenderá su aplicación hasta el 31 de diciembre de 2025.

La denuncia del presente Convenio habrá de formularse por escrito con una antelación de un mes como mínimo respecto a la fecha de terminación de su vigencia. Durante la negociación del nuevo Convenio, permanecerá vigente el Convenio actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo que lo sustituya.

En caso de no efectuarse denuncia se entenderá que el Convenio queda tácitamente prorrogado por un periodo de un año.

Artículo 4.- Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

Se constituirá una Comisión Paritaria de la representación de las partes para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y las establecidas en la ley que se sometan a su consideración. Se reunirá en un plazo no superior a siete días, siempre que lo solicite alguna de las partes previa comunicación escrita.

Dicha comisión se constituirá dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente Convenio y estará formada por seis miembros, tres en representación del Comité de Empresa y otros tres en representación de la dirección de la Cruz Roja.

Las partes acuerdan someter al proceso de solución establecido en el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) los aspectos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo y las establecidas en la ley que presenten a la Comisión Paritaria del mismo, y que ésta no resuelva, ya sean de carácter individual como colectivo.

Capítulo II**Jornada, descansos, permisos y excedencias.****Artículo 5.- Jornada laboral.**

Para aquellos centros de trabajo o servicios que no tengan fijada por la empresa una jornada distinta, la jornada anual será de 1670 horas de trabajo efectivo, que se concreta en una jornada semanal de lunes a viernes de 38,5 horas semanales. Para el cálculo de la jornada máxima anual de trabajo efectivo se ha descontado del periodo anual fines de semana, periodo anual de vacaciones, días de libre disposición y días festivos.

Cuando la jornada laboral diaria se desempeñe de manera continuada y exceda de 6 horas, el personal que realice la misma podrá disfrutar de un descanso de 20 minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.



En aquellos centros de trabajo que deben permanecer abiertos las 24 horas del día y todos los días del año, la empresa establecerá otro tipo de jornada que permita la atención del servicio, estableciendo turnos rotatorios de los/as trabajadores/as.

De forma negociada entre la empresa y el Comité de Empresa, se podrán señalar otro tipo de jornada para cubrir las necesidades del servicio, siempre que no sea posible realizar la prestación de estos servicios con la jornada establecida con carácter general.

Entre el fin de una jornada y comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas, excepto en los casos de cambio de turno por necesidad de la empresa, en que el descanso podrá ser de ocho horas, compensándose la diferencia en fechas posteriores y de mutuo acuerdo con el/la trabajador/a.

De manera excepcional, y por las especiales circunstancias de la actividad desarrollada en los servicios relacionados con la Asistencia y Socorrismo en Playas, la jornada de trabajo en dichos servicios será de 40 horas semanales, con un régimen de funcionamiento específico.

Cuando los días de descanso sean alternativos o rotativos, a la hora de confeccionar los cuadrantes de prestación de servicios se tratará que el personal libre el máximo de fines de semana posibles.

Artículo 6.- Horas extraordinarias.

Es interés de las partes firmantes el favorecer la no realización de horas extraordinarias. En caso de ser necesarias deberán ser comunicadas al trabajador/a con al menos 48 horas de antelación y se compensarán con descanso en igual cuantía a las realizadas, debiendo disfrutarse en el plazo máximo de 3 meses desde su realización.

Artículo 7.- Descanso semanal y festivos.

El descanso semanal se computará de forma que los/as trabajadores/as puedan disfrutar dos días de descanso de forma continuada, cuando la organización del trabajo así lo permita, en caso contrario se establecerán turnos rotatorios que intentarán que dichos trabajadores/as puedan disfrutar de los mismos. En aquellos departamentos o secciones donde no sea posible, el descanso semanal será de un día y medio, previo acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Las fiestas laborales que tienen carácter retribuido y no recuperable, son las reguladas en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores. Se disfrutará como día libre el 24 o el 31 de diciembre, y en caso de que estos dos días coincidan en jornada de descanso por ser un fin de semana, se disfrutarán en el último día laborable anterior al mismo. El personal que no pueda disfrutar libre uno de los dos días por las características de su puesto de trabajo, percibirá un día de salario en compensación, excepto el personal contratado para cubrir turnos de festivos y nocturnos.

Dada la especial significación de las fiestas de Navidad se procurará que el personal que le toque trabajar, disfrutará de al menos dos de las siguientes fiestas, 25 o 26 de diciembre, 1 o 6 de enero, salvo el personal contratado exclusivamente para la sustitución de estos/as trabajadores/as.

Artículo 8.- Vacaciones.

El personal disfrutará de 24 días laborales de vacaciones al año (trabajadores/as que desarrollen su trabajo de lunes a viernes), en el caso de los/as trabajadores/as que trabajen de lunes a sábado los días de vacaciones serán de 27 laborales.

En los casos de trabajadores/as que desarrollen su trabajo por turnos, las vacaciones se calcularán por horas, aplicándose a razón de 24 días laborales.

Los/as trabajadores/as podrán disfrutar sus vacaciones fraccionadas en un máximo de tres periodos, entre los cuales deberá mediar como mínimo un período de cinco días laborales.

Excepcionalmente y de mutuo acuerdo podrá acordarse el disfrute de las vacaciones en otros periodos distintos a los establecidos, sin que dicho acuerdo perjudique el calendario establecido con carácter general.

Los turnos vacacionales a efectos de planificación del calendario para cada puesto de trabajo se solicitarán dentro de los tres primeros meses del año y se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal de igual grupo profesional. De no existir acuerdo se sorteará el turno a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio que servirá de base para los años consecutivos.

La presentación de la citada previsión de vacaciones dentro de los tres primeros meses del año no exime al trabajador/a de solicitar la autorización definitiva de las mismas con una antelación mínima de 20 días a la fecha de su inicio.

Si una vez autorizadas las fechas de disfrute de las vacaciones, por necesidades del servicio, el turno y fecha de vacaciones del trabajador/a fuese modificado de forma tal que le ocasionase perjuicios económicos, por haber efectuado reservas o adquisiciones anticipadas de billetes,



se indemnizará a éste por el valor de aquellos, siempre que resultara imposible su cambio o devolución.

Las vacaciones se abonarán a razón de salario base más complemento ad personam.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al/la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a 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.

Artículo 9.- Licencias y permisos con sueldo.

Todo el personal vinculado a este Convenio, tras comunicación y debida justificación podrá disfrutar de las siguientes licencias retribuidas:

-Por matrimonio o inscripción en el registro oficial de parejas estables, 18 días naturales ininterrumpidos, que se ampliarán a 20 en caso de que éste tenga lugar fuera de la isla de residencia. En el supuesto que un trabajador/a se inscriba en el registro oficial de parejas estables y simultáneamente o posteriormente contraiga matrimonio con la misma pareja, no tendrá derecho a dos periodos de permiso retribuido pudiendo únicamente disfrutar uno por el acto que escoja.

En el supuesto que el día de la celebración del matrimonio o acto de inscripción en el registro de parejas estables coincida con el día de descanso semanal del trabajador/a el permiso se ampliará con un día natural adicional.

-Por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho o derecho, o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días naturales cuando ocurra en la misma localidad y seis días naturales si es fuera de la isla de residencia. En el caso de fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días naturales y cuatro días naturales si es fuera de la isla de residencia.

-Por enfermedad grave, ingreso hospitalario motivado por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho o derecho, hermanos/as por consanguinidad o de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables cuando ocurra en la misma localidad y cinco si es fuera de la isla de residencia.

-Por matrimonio de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad o hermanos/as, un día si el acto de celebración del matrimonio coincide con día laborable.

-El personal tendrá derecho a disfrutar de cinco días de licencia o permiso de libre disposición. Solo se podrán solicitar un máximo de dos días dentro del mes de diciembre. En ningún caso estos días podrán sobrepasar en número de horas la jornada laboral semanal del trabajador/a. Se deberán disfrutar dentro del año en curso, es decir hasta el 31 de diciembre del mismo año.

-Traslado de domicilio, dos días. No se tendrá derecho a un nuevo permiso retribuido por traslado hasta que haya transcurrido como mínimo un año desde el anterior permiso disfrutado por dicho motivo.

-Para concurrir a exámenes o pruebas definitivas de aptitud y evaluación, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, disfrutarán del permiso necesario para la realización de los mismos.

-Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal por el tiempo indispensable.

-Para la realización de funciones sindicales, de formación sindical o representación del personal en los términos establecidos en el presente Convenio.

-Para asistencia o consulta médica del trabajador/a, y hasta parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y abuelos que dependan del mismo, por el tiempo indispensable, siempre que coincida con la jornada laboral. El/la trabajador/a deberá aportar justificante de haber asistido a la consulta médica con indicación del horario de la misma.

Artículo 10.- Licencias con retribución parcial

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 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 edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El/la progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter preadoptivo o 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/la menor a su cargo afectado/a 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/la hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el/la hijo/a o la persona menor sujeta 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.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al/la progenitor/a, guardador/a o acogedor/a con quien conviva la persona enferma.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

La solicitud de esta reducción de jornada deberá realizarse con treinta días de antelación a su disfrute, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada. Del mismo modo cuando el/la trabajador/a pretenda reincorporarse a su jornada habitual o solicitar una prórroga de la reducción de jornada concedida deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que solicite su efectiva reincorporación o, en su caso, a la fecha en que finalice la reducción de jornada concedida inicialmente.

Artículo 11.- Permiso no retribuido

Los/las trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la entidad, tendrán derecho a solicitar, con una antelación mínima de 15 días, permiso sin sueldo por un periodo mínimo de 7 días hasta un máximo de 120 días, siendo preciso el acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a. Sólo en casos excepcionales, la dirección podrá prorrogar el periodo de este permiso.

Durante este periodo se suspenderá la cotización a la seguridad social y se tramitará como una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 12.- Licencias especiales y condiciones de trabajo en el supuesto de embarazo, nacimiento y cuidado de una persona menor, y lactancia

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de las personas trabajadoras embarazadas o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, la empresa deberá asignarle un puesto de trabajo o función compatible con su estado. El cambio de puesto de trabajo tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la persona trabajadora permita su reincorporación en el anterior puesto.

Si dicho cambio de puesto no resultara posible, o no pueda razonablemente exigirse, la persona trabajadora afectada podrá pasar a situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior u otro compatible.

Lo anteriormente dispuesto también será de aplicación a al/la trabajador/a durante el período de lactancia natural.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado de la persona lactante hasta que ésta cumpla nueve meses, sin que puedan disfrutarse al inicio o al final de la jornada ocasionando la reducción de la misma. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o en el caso que exista acuerdo con la empresa acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al/la otro/a progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a. 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 ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

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

Previo acuerdo con la empresa el/la trabajador/a durante el año siguiente a su reincorporación al trabajo tras el disfrute del permiso por nacimiento y cuidado de persona menor podrá adaptar la distribución de su jornada de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se acuerden con la empresa. Para la adaptación de la jornada de trabajo se tomarán en consideración los siguientes criterios; horario habitual, necesidades del departamento o servicio al que esté asignado el/la trabajador/a, grado de minusvalía del/la menor en su caso, situación familiar del trabajador/a y del resto de personal de su departamento o servicio, así como las particularidades y características del puesto de trabajo y responsabilidades asignadas.

En lo no previsto en este artículo será de aplicación la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 13.- Excedencias.

1.- Cuidado de hijos/as menores.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, computable a efectos de antigüedad, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El periodo de excedencia podrá prorrogarse hasta tres años más, previo acuerdo de las partes. Esta prórroga no computará a efectos de antigüedad. Los/as hijos/as sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando.

La reincorporación durante el primer año de excedencia se realizará de forma automática y se producirá en la misma área y con el mismo turno de horario de trabajo. Transcurrido el primer año de excedencia la reincorporación quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, pudiendo producirse en el mismo puesto de trabajo con el mismo horario y jornada siempre que exista acuerdo con la empresa.

En caso de acogida provisional, el personal podrá acogerse a este tipo de excedencia cuando el periodo de acogida sea superior a un año.

Se deberá solicitar la excedencia por escrito con una antelación mínima de 30 días a la fecha propuesta de inicio, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el periodo de excedencia. Una vez solicitada se concederá por la empresa con al menos 15 días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el/la trabajador/a.

El/la trabajador/a deberá solicitar la reincorporación, o en su caso la prórroga de la excedencia, con una antelación mínima de 30 días antes de la finalización de la excedencia, causando baja definitiva en caso de no hacerlo, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

2.- Cuidado de familiares

Los/as trabajadores/as con contratación indefinida que tengan acreditado un año de antigüedad en la empresa, podrán disfrutar de una excedencia por tiempo no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja inscrita en el registro oficial de parejas estables, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Se entenderá que concurren estos requisitos cuando el/la trabajador/a tenga a su cuidado directo al familiar y viva a su cargo, debiendo acreditar de manera justificada la concurrencia de tales requisitos.

Durante el primer año de excedencia 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.

El primer año en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Se deberá solicitar la excedencia por escrito con una antelación mínima de 30 días a la fecha propuesta de inicio, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el periodo de excedencia. Una vez solicitada se concederá por la empresa con al menos 15 días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el/la trabajador/a.



El/la trabajador/a deberá solicitar la reincorporación, o en su caso la prórroga de la excedencia, con una antelación mínima de 30 días antes de la finalización de la excedencia, causando baja definitiva en caso de no hacerlo, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

3.- Excedencia voluntaria

El personal con un año de antigüedad en la empresa y que no haya disfrutado de un permiso no retribuido en los 6 meses anteriores podrá solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. En ningún caso el/la trabajador/a podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta que haya cubierto el periodo efectivo de un año trabajado, contando a partir de la fecha de reingreso.

Se deberá solicitar la excedencia por escrito con una antelación mínima de 30 días a la fecha propuesta de inicio, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el periodo de excedencia. Una vez solicitada se concederá por la empresa con al menos 15 días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el/la trabajador/a.

El/la trabajador/a deberá solicitar la reincorporación con una antelación mínima de 30 días antes de la finalización de la excedencia, causando baja definitiva en caso de no hacerlo, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

La excedencia inicial solicitada sólo podrá prorrogarse por una sola vez, y hasta un máximo de cinco años a contar desde el inicio de la excedencia, debiendo para ello solicitar la prórroga de la excedencia con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización de la excedencia concedida originariamente. Una vez concedida esta primera prórroga sola podrá disfrutarse de ulteriores prórrogas siempre y cuando exista acuerdo previo con la empresa.

Durante el primer año de excedencia el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el primer año de excedencia el/la trabajador/a conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto de trabajo al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

4.- Excedencia forzosa.

El personal que fuere nombrado o elegido para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo, podrá solicitar a la empresa una excedencia forzosa.

A efectos de solicitar dicha excedencia se entenderá como cargo público de carácter representativo la elección como diputado/a o senador/a de las Cortes Generales, diputado/a de Asambleas Autonómicas y concejal/a de Ayuntamientos, obtener nombramiento para cargo público dentro de las administraciones del Estado, Autonomía, Municipal o Internacional con rango de Director/a General.

La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto de trabajo, y cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El/la trabajador/a excedente forzoso deberá proceder a solicitar su reincorporación en el plazo máximo de 30 días a contar desde el cese de la situación que motivó la excedencia, debiendo la empresa proceder a su efectiva reincorporación en el plazo máximo de 30 días siguientes a la solicitud de reincorporación, pudiendo pasar a disfrutar de una excedencia voluntaria en los términos previstos en este artículo siempre y cuando proceda a su solicitud ante la empresa con la debida antelación.

5.- Excedencia por estudios.

Los/as trabajadores/as con contratación indefinida que tengan acreditado un año de antigüedad en la empresa, podrán disfrutar de una excedencia para cursar estudios en centros oficiales por tiempo no inferior a 6 meses y sin exceder de 4 años, con reserva de puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, siempre que sea del mismo carácter.

El personal que pretenda disfrutar de este tipo de excedencia por estudios deberá justificar anualmente la matriculación en el centro oficial en donde curse estudios, y para los cuales haya solicitado la excedencia. En caso contrario se estimará que el tipo de excedencia disfrutado es voluntaria con los requisitos y condicionantes de reincorporación establecidos para la misma.

Se deberá solicitar la excedencia por escrito con una antelación mínima de 30 días a la fecha propuesta de inicio, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el periodo de excedencia. Una vez solicitada se concederá por la empresa con al menos 15 días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el/la trabajador/a.

El/la trabajador/a deberá solicitar la reincorporación, o en su caso la prórroga de la excedencia, con una antelación mínima de 30 días antes de la finalización de la excedencia, causando baja definitiva en caso de no hacerlo, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

6.- Excedencia especial

Tendrá la consideración de excedencia especial cuando por otras oficinas de Cruz Roja, y previo acuerdo por ambas partes, se soliciten los servicios de un trabajador/a en otros centros de Cruz Roja. En tal caso, se acordará una excedencia por el tiempo que se pacte, con reserva de puesto, cuyo trabajo será computable a efectos de antigüedad.

El/la trabajador/a que disfrute de este tipo de excedencia especial deberá solicitar su reincorporación o, en su caso, la prórroga de la excedencia con una antelación de 30 días a la fecha de la finalización de la misma. No obstante, el/la trabajador/a excedente deberá incorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días desde el cese de la situación que motivó la excedencia.

Capítulo III **Régimen retributivo.**

2. Artículo 14.- Salario base

El salario base para los distintos niveles retributivos y grupos profesionales para los años 2023, 2024 y 2025 es el establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo

Artículo 15.- Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio y otra en Navidad, pagaderas respectivamente el 20 de junio y el 20 de diciembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base más los siguientes complementos: complemento ad personam, complemento de puesto de trabajo, complemento de disponibilidad y responsabilidad y complemento de jefaturas.

La correspondiente al mes de junio se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la del mes de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre.

Artículo 16.- Complemento “ad personam”.

Con efectos del 01/10/2013 se suprimió el concepto retributivo por años de servicio “antigüedad”, habiéndose consolidado las cuantías que por este concepto se venían devengando y percibiendo a los/as trabajadores/as a 30/09/2013 bajo el concepto de complemento “ad personam” no absorbible ni compensable. Respetándose a título también individual y ad personam el vencimiento en trance de adquisición del correspondiente trienio o quinquenio a los referidos trabajadores, momento en el cual dicho complemento se sumó al que por el mismo concepto se venía percibiendo y en las mismas condiciones antes citadas y a partir de dicho instante la cuantía quedó congelada.

De lo que se desprende que el plus de “antigüedad” no lo devengarán ni percibirán aquellos/as trabajadores/as que ingresen en la empresa a partir de 01/10/2013.

Artículo 17.- Plus de Navidad y Año Nuevo.

El personal que inicie su jornada a partir de las 22 horas del día 24 o 31 de diciembre y la finalice a partir de las 6 horas del día 25 de diciembre o 1 de enero, y el personal que preste su trabajo el día 25 de diciembre o 1 de enero desde las 6 horas a las 22 horas, percibirá un “Plus de Navidad y Año Nuevo” que consistirá en el importe de un día de salario. Los/as trabajadores/as que inicien la jornada a las 22 horas del día 25 de diciembre o 1 de enero no devengarán el plus.

Artículo 18.- Complemento de puesto de trabajo.

Se establece un complemento retributivo a favor del personal que desempeñe puestos de trabajo en: centros de atención a personas drogodependientes, centros de acogida de personas inmigrantes e indigentes, atención a personas reclusas en instituciones penitenciarias y atención a mujeres trabajadoras del sexo en locales cerrados.

La cuantía del complemento será del 10% sobre el salario base y para tener derecho al mismo será preciso que la dedicación del trabajador/a al puesto de trabajo en cuestión, tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual o continuada. Se entenderá que el puesto de trabajo tiene carácter exclusivo o preferente y en forma habitual o continuada cuando sea a jornada completa, de lo contrario se abonará el complemento a razón del tipo de contrato a tiempo parcial por el que sea contratado.

Cuando el destino al puesto de trabajo no tenga carácter de habitualidad o preferente, sólo se percibirá el plus a razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.



Este complemento no es consolidable y por tanto dejará de percibirse cuando se cambie de puesto de trabajo a uno que no se encuentre incluido en el primer apartado del presente artículo.

Artículo 19.- Complemento de disponibilidad y responsabilidad

Se acuerda establecer para determinados trabajadores/as por la especial característica de su prestación laboral un complemento personal que cubra la mayor disponibilidad fuera de su jornada habitual de trabajo y responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.

5. La cuantía mensual del complemento de carácter no consolidable figura en el Anexo II del presente Convenio, y para tener derecho al mismo será preciso que la dedicación del trabajador/a al puesto de trabajo en cuestión, tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual o continuada, y a jornada completa.

7. En el supuesto que el/la trabajador/a cese en las funciones o prestación laboral que dieron lugar al percibo del presente complemento dejará de percibirlo.

Artículo 20.- Complemento de trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana del día siguiente.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en este horario percibirán un complemento de nocturnidad, cuyo importe figura en el Anexo II del presente Convenio, por noche completa trabajada, devengándose proporcionalmente al número de horas efectivamente trabajadas en horario nocturno, siempre y cuando la jornada nocturna sea superior a tres horas diarias.

Artículo 21.- Plus de festivos

El personal afectado por el presente Convenio que realice su trabajo en día festivo tendrá la siguiente compensación; un día libre más la cantidad de 46,58 euros por festivo trabajado, o la cantidad de 76,97 euros por festivo trabajado si no disfruta del día libre.

Dichos importes se establecen para el año 2023. Para los posteriores años de vigencia del Convenio, se determinan los importes que figuran en el Anexo II del presente Convenio.

En el caso de trabajadores/as que realicen una jornada a turnos, si un día festivo coincide con su día de descanso se le compensará con un día libre adicional, excepto en los casos en que para la confección de los turnos de trabajo se haya respetado la jornada máxima en cómputo anual establecida en el presente Convenio.

Artículo 22.- Complementos de jefaturas

Se establece unos complementos específicos que retribuyen unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requieren una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura. Tales complementos lo percibirán los /as trabajadores/as que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en los diferentes servicios, departamentos y equipos, configurándose como cargos de confianza que serán de libre designación y remoción.

a).- Complemento jefe/a de servicio autonómico; Los trabajadores/as designados para el desempeño del puesto de trabajo de jefe/a de servicio autonómico percibirán un complemento específico en cuantía equivalente a la diferencia existente entre el salario base que ostenten por el grupo profesional y nivel al que estén asignados hasta alcanzar los 2.213,56 euros al mes para el año 2023. Para el año 2024 dicho importe se determina en 2.246,76 euros al mes y para el 2025 en 2.280,46 euros al mes

Dicho complemento se abonará en las 12 mensualidades del año y en las dos pagas extraordinarias.

b).- Complemento jefe/a de departamento autonómico; Los trabajadores/as designados para el desempeño del puesto de trabajo de jefe/a de departamento autonómico percibirán un complemento específico en cuantía equivalente a la diferencia existente entre el salario base que ostenten por el grupo profesional y nivel al que estén asignados hasta alcanzar los 1.917,31 euros al mes para el año 2023. Para el año 2024 dicho importe se determina en 1.946,07 euros al mes y para el 2025 en 1.975,26 euros al mes

Dicho complemento se abonará en las 12 mensualidades del año y en las dos pagas extraordinarias.

c).- Complemento jefe/a de equipo; Los trabajadores/as designados para el desempeño del puesto de trabajo de jefe/a de equipo percibirán un complemento específico en cuantía equivalente a la diferencia existente entre el salario base que ostenten por el grupo profesional y nivel al que estén asignados hasta alcanzar los 1.416,24 euros al mes para el año 2023. Para el año 2024 dicho importe se determina en 1.437,48 euros al mes y para el 2025 en 1.459,05 euros al mes

Dicho complemento se abonará en las 12 mensualidades del año y en las dos pagas extraordinarias.



Tales complementos se abonarán durante el tiempo que dure la realización de las funciones de jefe/a de servicio autonómico/ jefe/a de departamento autonómico/jefe/a de equipo, dejando de percibir el complemento específico en la fecha de cese de tales funciones.

El cese de los puestos de jefatura regulados en el presente artículo, al ser cargos de confianza, podrán venir motivados tanto por decisión de la empresa como por el/la trabajador/a, sin necesidad de justificación alguna, debiendo comunicar por escrito el cese en las funciones de jefe/a con una antelación mínima de 30 días a la fecha efectiva del cese.

Artículo 23 .- Complementos retributivos aplicables al servicio de playas

Los/as trabajadores/as que desempeñen su labor en el servicio de playas de la empresa tendrán derecho al percibo de los pluses que a continuación se señalan cuando desempeñen las tareas o funciones que se determinen en cada uno de los mismos;

1.-Plus de supervisión; Los/as trabajadores/as asignados al Servicio de Playas que desempeñen y realicen la función de supervisión de un área o zona determinada a jornada completa y con carácter habitual y continuado percibirán un plus de supervisión mensual por el importe que figura en el Anexo II del presente Convenio.

En el caso que se realicen las tareas de supervisión que den derecho al devengo de dicho complemento de manera no habitual ni continuada, este plus se devengará y percibirá únicamente en proporción a los días en que se desempeñen dichas funciones.

Las tareas de supervisión comprenderán con carácter general, además de las funciones propias de socorrista, las siguientes funciones adicionales:

- Dirigir y coordinar las funciones del equipo humano y los recursos materiales integrados en los servicios de auxilio y salvamento en la/s playa/s que se le haya/n asignado
- Aplicar las directrices expuestas en el Plan de salvamento, pliego de condiciones, contrato, normativa interna y decreto regulador del servicio de playas
- Organizar el inicio y el final de las tareas específicas de la/s playa/s asignada/s.
- Abrir y cerrar los puestos de primeros auxilios
- Supervisar el funcionamiento diario de la/s playa/s asignada/s.
- Coordinar al equipo de trabajo a su cargo.
- Realizar un control diario del estado de la/s playa/s asignada/s y los/as socorristas a su cargo.
- Supervisar a diario el registro estadístico de todos los incidentes de la/s playa/s asignada/s.
- Realizar la comunicación y documentación ordinaria de la/s playa/s asignada/s.
- Informar a la persona responsable de cualquier anomalía que ocurra en la/s playa/s asignada/s.
- Activar los recursos tanto materiales como humanos pertinentes para cualquier incidencia en la/s playa/s asignada/s.
- Dar por acabada una intervención o anularla cuando lo considere justificado.
- Atender y derivar a la persona responsable las posibles reclamaciones, cuestiones y sugerencias de los usuarios.
- Supervisar que el personal a su cargo cubre los puestos asignados.
- Comprobar que las torres de vigilancia estén ocupadas por los/las socorristas de forma permanente.
- Dar a conocer al personal a su cargo el funcionamiento en el puesto de trabajo y las directrices de aplicación en la/s playa/s asignada/s.
- Supervisar y controlar las tareas realizadas por los/las socorristas a su cargo.
- Acudir a las reuniones organizativas de la empresa y/o ayuntamiento.
- Velar por el bienestar de los recursos humanos adscritos a la/s playa/s asignada/s.
- Supervisar el correcto uso de las infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material de la/s playa/s asignada/s.
- Revisar el estado de infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material de la/s playa/s asignada/s.
- Comunicar inmediatamente cualquier desperfecto en las infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material de la/s playa/s asignada/s.
- Revisar la presencia diaria de los recursos materiales del servicio y comunicación inmediata de la necesidad de reposición.

2.- Plus de patrón/a; Los/as trabajadores/as asignados al Servicio de Playas que desempeñen las funciones de patrón/a poseyendo la titulación requerida para ello percibirán un plus de patrón/a mensual por el importe que figura en el Anexo II del presente Convenio.

En el caso que se realicen las tareas de patrón/a que den derecho al devengo de dicho complemento de manera no habitual ni continuada, este plus se devengará y percibirá únicamente en proporción a los días en que se desempeñen dichas funciones.

Las tareas de patrón/a de embarcaciones comprenderán con carácter general, además de las funciones propias de socorrista, las siguientes funciones adicionales:

- Será la persona responsable y única de la embarcación/es asignada/s, a excepción de la designación de una nueva figura responsable

designada por la empresa.

- Mantendrá las normas de navegación y seguridad en el mar, descritas por la Dirección General de la Marina Mercante.
- Se responsabilizará de mantener en perfecto estado la embarcación a su cargo.
- Comunicará inmediatamente, sin excepción, cualquier falta de material de limpieza, de seguridad, anomalía, deficiencia, desperfecto y/o novedad que afecte a la embarcación o al punto de fondeo o amarre.
- Llevará a cabo los trabajos de mantenimiento, limpieza diaria y pequeñas reparaciones del material a su cargo necesarios para garantizar en todo momento su operatividad.
- Se encargará de cargar el combustible necesario para su correcto funcionamiento.
- Cumplimentará la documentación ordinaria diaria relativa a la embarcación.
- Llevará a cabo las patrullas dinámicas con embarcación de salvamento que se puedan establecer por parte de la persona responsable del servicio.
- Deberá informar de las incidencias o anomalías de las que tenga conocimiento en el cumplimiento de su labor, tanto en la playa como en el medio marítimo.
- Proporcionará soporte inmediato en caso de incidente o accidente para el cual sea requerido.

3.-Plus adjunto/a a coordinación; Los/as trabajadores/as asignados al Servicio de Playas que desempeñen las funciones de adjunto/a a coordinación percibirán un plus de adjunto/a a coordinación por el importe que figura en el Anexo II del presente Convenio.

En el caso que se realicen las funciones de adjunto/a a coordinación que den derecho al devengo de dicho complemento de manera no habitual ni continuada, este plus se devengará y percibirá únicamente en proporción a los días en que se desempeñen dichas funciones.

Las tareas de adjunto/a a coordinación comprenderán con carácter general, además de las funciones propias de socorrista, las que se deleguen por el responsable de la empresa.

Atendiendo al carácter de los citados pluses el/la trabajador/a no tendrá derecho a percibir de manera simultánea dos o más pluses, y ninguno serán consolidables dejándolos de percibir cuando no realice las funciones descritas.

Artículo 24.- Dietas y gastos de desplazamiento.

Cuando el/la trabajador/a deba realizar desplazamientos fuera de la isla por razones organizativas del trabajo, estos correrán a cargo de la empresa, así como el alojamiento y manutención. Además, se abonará un plus compensatorio de desplazamiento por el importe diario que figura en el Anexo II del presente Convenio, siempre y cuando pernocte en el lugar de destino.

En caso de desplazamientos en la isla, requeridos por la empresa, percibirá las cantidades por comida y cena que se establecen en el Anexo II del presente Convenio

El personal que de acuerdo con la empresa utilice su propio vehículo para los desplazamientos necesarios para realizar un servicio determinado, no habitual ni inherente al ejercicio normal de sus funciones fuera del centro en que se realicen las actividades propias de su cargo, percibirá por cada kilómetro recorrido necesario para la realización de su cometido, la cantidad de 0,19 €/km.

Artículo 25.- Anticipos y préstamos reintegrables.

1.- El personal podrá solicitar antes de la fecha de pago un anticipo de la nómina mensual a cuenta del trabajo ya realizado, que deberá reintegrar en el mes siguiente.

2.- El personal podrá solicitar préstamos reintegrables, con el interés legal del dinero, siempre que la cuantía no exceda de tres mensualidades del salario líquido del trabajador/a. Si bien, en el caso que la empresa por motivos de liquidez no pueda hacer frente al mismo, podrá negarse a la concesión del préstamo.

El reintegro del mismo, se realizará mediante los oportunos descuentos en un máximo de 6 mensualidades. Para tener derecho a dichos préstamos los/as trabajadores/as deberán tener una antigüedad mínima de un año en la empresa. No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta que no esté totalmente liquidado el anterior.

De manera simultánea sólo se concederán préstamos a un máximo de cuatro trabajadores/as, de manera que hasta que uno de los trabajadores/as no haya finalizado con el reintegro total del préstamo concedido no se concederá ningún otro.

En el supuesto que más de cuatro trabajadores/as soliciten préstamos a la empresa de manera simultánea gozará de preferencia para la concesión del mismo aquel que tenga mayores cargas familiares, entendiéndose como tales hijos/as a su cargo menores de 18 años que no desempeñen ninguna actividad retribuida. Sin que el/la trabajador/a pueda disfrutar de dicha preferencia dos veces consecutivas puesto que a la siguiente vez tendrá prioridad el inmediato posterior en cargas familiares. Si bien, no se aplicará el derecho de preferencia contemplado en el presente párrafo cuando no haya transcurrido un año desde la liquidación del préstamo anterior.

**Artículo 26.- Ropa y calzado.**

La empresa asegurará los uniformes, ropa y calzado adecuados a todos los/as trabajadores/as que lo necesiten en función del puesto de trabajo que ocupen, que serán renovados en el periodo máximo de un año, o individualmente, cada vez que por su uso en el trabajo, fuera preciso la renovación de cualquier prenda.

**Capítulo IV
Contratación y ceses.****Artículo 27.- Provisión de vacantes.**

Los puestos de trabajo vacantes en la empresa, incluidos los de nueva creación, se proveerán por los procedimientos regulados en este artículo.

Las plazas vacantes susceptibles de ser ofertadas se cubrirán de acuerdo al siguiente orden de preferencias:

- 1.- Movilidad.
- 2.- Promoción interna.
- 3.- Contratación externa.

Tras la publicación de la plaza y una vez comprobados los requisitos necesarios para cubrirla se procederá a valorar por el siguiente orden:

- 1.- Movilidad (personal con contrato de trabajo indefinido).
 - a) Personal de la misma categoría y de la misma área que hubieran solicitado cambio de puesto de trabajo.
 - b) Personal con problemas de salud debidamente acreditados.
 - c) Resto de personal de la misma categoría.

- 2.- Promoción interna.

Consiste en que el personal pueda acceder a una plaza de superior categoría a la que ostenta.

Con carácter previo se informará al Comité de Empresa y posteriormente al resto de trabajadores/as en plantilla de las vacantes de promoción interna existentes y de su convocatoria, para que puedan optar a su cobertura.

- 3.- Contratación externa.

Una vez agotadas las dos vías anteriores se recurrirá a esta.

- 4.- Comisión de seguimiento

Se formará una comisión de seguimiento compuesta por dos representantes del Comité de Empresa y dos representantes de la empresa, que tendrá su ámbito de actuación en las contrataciones para la provisión de plazas de nueva creación

Artículo 28.- Periodo de prueba.

El periodo de prueba para los contratos indefinidos queda establecido en:

- Personal incluido en los Grupos Profesionales 3 y 4 45 días naturales
- Personal incluido en el Grupo Profesional 2 2 meses
- Personal incluido en el Grupo Profesional 1 6 meses

En los contratos de duración determinada de duración inferior a un año, el periodo de prueba no podrá ser superior a 1/3 de la duración prevista del contrato sin exceder del límite máximo establecido en el párrafo anterior.

Durante este periodo el/la trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.

El periodo de prueba computa a efectos de antigüedad.

**Artículo 29.- Ceses.**

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, estarán obligados y por escrito a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal que ocupe jefaturas como jefe/a de servicio, departamento o equipo: con un mes de antelación.

Resto de personal: con 15 días de antelación

En caso de no preavisar con la referida antelación, se le descontará de su liquidación la cantidad equivalente al salario de los días que falten del plazo de preaviso.

La dirección de la empresa, con ocasión de la extinción del contrato de trabajo, al comunicar a los/as trabajadores/as la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

En el momento de la firma del finiquito podrá asistir un/a representante legal de los/as trabajadores/as si así el/la trabajador/a lo requiere.

Artículo 30.- Jubilación

Las personas trabajadoras que hayan cumplido la edad legal de jubilación fijada en la normativa y cumplan todos los requisitos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, vendrán obligados a jubilarse. En cuyo caso, la empresa, con el objetivo de cumplir con la política de empleo y el relevo generacional deberá proceder a la contratación indefinida de una nueva persona trabajadora al amparo del ámbito funcional y territorial del presente convenio colectivo.

Artículo 31.- Jubilación parcial

Los/as trabajadores/as que cumplan los requisitos previstos en la normativa legal para acceder a la jubilación parcial antes de la edad ordinaria de jubilación que establezca la legislación vigente, podrán acogerse a dicha modalidad de jubilación siempre y cuando medie acuerdo expreso con la empresa.

Artículo 32.-Subrogación del personal.

En caso de subrogación del personal a una nueva empresa adjudicataria de un servicio, centro de trabajo o unidad de producción que haya desarrollado la empresa en virtud de concurso, convenio, contrato administrativo con la Administración Pública o con cualquiera de sus organismos de ella dependientes, la empresa tan pronto tenga conocimiento oficial de la nueva adjudicataria comunicará al personal afectado y a los/as representantes de los/as trabajadores/as, con un plazo mínimo de 15 días naturales a la fecha de efectividad, la subrogación a la nueva entidad adjudicataria indicando la identificación de la misma así como el resto de circunstancias que se estimen oportunas.

**Capítulo V
Clasificación profesional****Artículo 33.- Clasificación profesional**

El sistema de clasificación que se contempla en este convenio se estructura en grupos profesionales y niveles con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y de favorecer su promoción. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados.

La posesión por parte de un/a trabajador/a de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Artículo 34.- Grupos profesionales

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



que pertenece la empresa.

Dentro de cada grupo profesional se establecen diversos niveles que engloban puestos de trabajo con competencias, aptitudes profesionales, funciones, especialidades, responsabilidades, etc...equiparables.

Grupo profesional 1

En este grupo se incluyen la prestación de funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades. Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

La formación requerida será la de titulación universitaria, y en todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

A título orientativo, dicho grupo profesional comprenderá los puestos de trabajo de médico/a, psicólogo/a, licenciado/a/grado en derecho, titulado/a de grado, trabajador/a social, educador/a social, DUE, profesor/a, técnico/a en empleo.

Grupo profesional 2

Comprende los puestos de trabajo que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

Las funciones consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizados por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas.

En este grupo profesional se distinguen dos niveles,

Nivel I; en el que a título orientativo comprende los puestos de trabajo de oficial administrativo/a superior, oficial 1ª oficinas varios, integrador/a social.

Nivel II; en el que a título orientativo estarían encuadrados los puestos de trabajo de oficial administrativo/a 1ª, oficial 2ª oficinas varios.

Grupo profesional 3

La autonomía y complejidad de las funciones de los puestos de trabajo vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Realizan tareas consistentes en la ejecución de la actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Formación: Requieren competencia derivada de la formación académica y/o profesional de grado medio, o equivalente, completados con una experiencia o titulación profesional necesaria para el desarrollo de su función.

En este grupo profesional existen cinco niveles,

- Nivel I; en el que a título orientativo comprende los puestos de trabajo de conductor/a D.
- Nivel II; en el que a título orientativo estarían encuadrados los puestos de trabajo de oficial administrativo/a 2ª, oficial 3ª oficinas varios.
- Nivel III; en el que a título orientativo comprende los puestos de trabajo de técnico/a en emergencias sanitarias.
- Nivel IV; en el que a título orientativo estarían encuadrados los puestos de trabajo de auxiliar enfermería, trabajador/a familiar, técnico/a en atención sociosanitaria.
- Nivel V; en el que a título orientativo comprende el puesto de trabajo de auxiliar administrativo/a que posea una titulación de formación profesional de grado medio para el ejercicio de sus funciones



Grupo profesional 4.

Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

Realizan funciones que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: La formación básica exigible es la ESO o formación profesional básica equivalente, que puede complementarse con formación específica de grado medio o experiencia profesional.

En este grupo profesional se distinguen cinco niveles,

- Nivel I; en el que a título orientativo comprende el puesto de trabajo de socorrista 40 H
- Nivel II; en el que a título orientativo comprende el puesto de trabajo de socorrista
- Nivel III; en el que a título orientativo comprende los puestos de trabajo de operador/a de teleasistencia, conductor/a B
- Nivel IV; en el que a título orientativo comprende los puestos de trabajo de monitor/a, auxiliar administrativo/a que carezca de titulación ya sea académica o de formación profesional de grado medio, ayudante/a servicios varios, ayudante/a chofer, telefonista, personal limpieza.
- Nivel V; en el que a título orientativo estarían encuadrados los puestos de trabajo de promotor/a captación de fondos.

Capítulo VI**Formación****Artículo 35.- Formación profesional**

1.-La empresa informará al Comité de Empresa y a los/as jefes/as de departamento del Plan de Formación de la Cruz Roja que será publicado en la intranet de la empresa para posibilitar el acceso y consulta a toda la plantilla. En cualquier caso, el referido Plan estará encaminado a mejorar los conocimientos profesionales, la prestación de servicios y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo para su desarrollo.

La dirección de la empresa, a través de cada uno de sus departamentos, se compromete a obtener la información sobre las necesidades de formación del personal laboral, de manera que el plan de formación del siguiente año se pueda adecuar a estas necesidades.

El Comité de Empresa participará a la hora de acordar las prioridades formativas del personal, a tal efecto la empresa garantizará el derecho a la información y a la participación en el análisis y elaboración de los planes formativos.

Cualquier trabajador/a con independencia de su puesto de trabajo, tendrá derecho a la realización de los cursos ofertados, salvo en los supuestos de la formación dirigida o de la falta de vacantes para la realización del mismo.

En cursos en los cuales la empresa esté interesada en que algún trabajador/a asista al mismo y éste se realizara fuera de la jornada laboral, se deberán abonar las horas de asistencia al curso a razón salario laboral.

La empresa realizará un descuento al personal laboral, así como a sus familiares directos, entendiéndose como tales: cónyuge, pareja de hecho inscrita en el registro oficial de parejas estables e hijos/as, sobre el precio de los cursos formativos privados llevados a cabo por el centro de formación de la Cruz Roja.

2.- Sin perjuicio de lo previsto en el anterior apartado, la empresa a propuesta de los/as trabajadores/as o de los/las jefes/as de departamento podrá sufragar en todo o en parte la asistencia a cursos de formación no previstos en el Plan de Formación de la Cruz Roja, siempre y cuando la asistencia al curso de formación propuesto conlleve una mayor capacitación del trabajador/a y esté relacionado directamente con las funciones que desempeñe en la empresa, debiendo estimar la empresa que el curso de formación resulta de gran interés y relevancia.

En cuanto al financiamiento del curso de formación, la empresa, en la medida de sus posibilidades, determinará cual será su participación en el coste del curso, debiendo la parte que reste sin financiamiento asumirlo a su exclusivo cargo el/la trabajador/a beneficiario/a de la formación.

En el caso que la empresa sufrague en todo o en parte algún curso de formación previsto en el presente apartado, el/la trabajador/a vendrá obligado a suscribir por escrito un pacto de permanencia en la empresa por tiempo no superior a dos años tras haber recibido la formación, en cuyo caso si el/la trabajador/a abandonara el trabajo antes del plazo establecido en el pacto, la empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

Capítulo VII

Seguridad y salud laboral

Artículo 36.- Incapacidad temporal

Durante los procesos de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, los/as trabajadores/as percibirán el 100% de la retribución por todos los conceptos desde el primer día hasta como máximo cumplirse 545 días de haberse iniciado la incapacidad temporal.

En los procesos de incapacidad temporal por enfermedad común, ingreso hospitalario o accidente no laboral, la empresa garantiza el 100% de la retribución por todos los conceptos desde el primer día, siempre y cuando el/la trabajador/a tenga derecho a la prestación de la seguridad social por incapacidad temporal. El derecho de la percepción del 100% de retribución, durante estos procesos de incapacidad temporal se mantendrá durante dos procesos en el año contractual, en caso de un tercer proceso percibirá la prestación económica que le corresponde según la normativa vigente de la seguridad social para prestaciones por incapacidad temporal.

Conforme a la legislación vigente, los/as trabajadores/as vendrán obligados a presentar, dentro del plazo de tres días, los partes de baja y alta por enfermedad o accidente, cualquiera que sea su causa. Los ejemplares del parte de confirmación o de continuidad deberán ser presentados en el plazo de tres días.

Podrá ser causa de eliminación o suspensión del complemento a criterio de la empresa el incumplimiento de los requisitos exigidos por la Seguridad Social, o eludir la visita del facultativo determinado por la empresa.

Las ausencias motivadas por incapacidad temporal deberán ser justificadas desde el primer día.

Artículo 37.- Organización y objeto de la prevención.

La acción preventiva tiene por objeto primordial la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral del personal afectado por el presente Convenio, junto con una adecuada política en prevención de riesgos laborales. Para ello, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa a través de la implantación de un plan de prevención de riesgos, con la incorporación de la perspectiva de género y el principio de igualdad en las actuaciones de salud laboral.

A los efectos de la integración del principio de igualdad en la política de seguridad y salud laboral se establece que los programas contemplarán las diferentes necesidades de las mujeres y hombres, así como las medidas para desarrollarlas en óptimas condiciones. Se tendrán que recoger las variables relacionadas con el sexo para detectar y prevenir posibles situaciones en las cuales los males derivados de los trabajos laborales, puedan aparecer vinculados al sexo de las personas trabajadoras. Estos datos tendrán el carácter de absolutamente confidenciales para quienes accedan a ellos.

Artículo 38.- Plan de prevención de riesgos laborales.

Se creará un Plan de prevención de riesgos laborales que organice y regule las condiciones que deben darse en los puestos de trabajo, para evitar en lo posible los daños a la salud y adaptando el puesto de trabajo a la persona. Primará siempre, en la política de protección de la empresa la eliminación del riesgo o su minimización en el origen sobre las medidas de protección personal frente al mismo.

Se considerará como normativa vigente la aplicable en materia de seguridad y salud laboral, según el artículo 1 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, en ausencia de una normativa específica serán de aplicación:

- Las normas UNE.
- Las guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo y los protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como las provenientes de instituciones competentes de les Illes Balears.
- Normas Internacionales.

Artículo 39.- Participación de los/as trabajadores/as.

1.- Las personas delegadas de prevención son de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los/as trabajadores/as en todo lo relacionado con la salud laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de participación y representación de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a las personas delegadas de prevención en su condición de representantes de los/las trabajadores/as.

El nombramiento, las competencias y las facultades de las personas delegadas de prevención serán las definidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente.

El crédito horario de las personas delegadas de prevención será el que corresponda como representantes de los/las trabajadores/as en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuación de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité, además de las competencias recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá las siguientes competencias:

1. Elaboración de un plan de formación de salud laboral, en función de las necesidades formativas.
2. Realización de acciones tendentes a promover la difusión y los conocimientos sobre legislación de prevención de riesgos laborales.
3. Establecer un catálogo de puestos para personas discapacitadas y su adaptación.
4. Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
5. Asesoramiento técnico a la dirección de la empresa y a los/as representantes de los/as trabajadores.
6. Analizar y dar la conformidad a las actuaciones de la empresa procurando que se adapten a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para su ámbito de actuación.
7. Participar en: la elaboración y diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
8. La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad Autónoma de les Illes Balears, lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio, su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medio ambiental a todos los/as trabajadores/as. De ahí que, se establezca dentro de las funciones del Comité de Seguridad y Salud la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental entre la dirección de la empresa y los/as trabajadores/as, y tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:
 - * Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
 - * Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa.
 - * Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
 - * Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
 - * Establecer campañas de sensibilización medio ambiental dirigidas a las personas usuarias de la empresa.
 - * Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en esta materia.

Artículo 40.- Servicio de prevención.

Le corresponderá a la empresa la creación de un servicio de prevención propio o la contratación de uno o varios ajenos, que llevarán a cabo las siguientes funciones:

- Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los/as trabajadores/as.
- Vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía en los puestos de trabajo, investigación sobre causa de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
- Elaboración del mapa de riesgos laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.
- Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de las actividades potencialmente peligrosas.
- Protección específica de la gestación y del periodo de lactancia.

Artículo 41.- Promoción y vigilancia de la salud.

- 1.- La empresa proporcionará una evaluación inicial de la salud de los/as trabajadores/as en base a las características del puesto, en la que se examinará a los mismos en función de las características del puesto a desempeñar en la empresa; así como después de cada asignación de tareas específicas que supongan nuevos riesgos para la salud. En determinados puestos de trabajo con riesgo, esta evaluación será obligatoria.
- 2.- Se realizará una evaluación de la salud de los/as trabajadores/as que se reincorporen a su puesto de trabajo tras haber pasado por un proceso de incapacidad temporal, fundado en motivos de salud, por tiempo superior a seis meses. Esta evaluación, de carácter obligatorio, tiene como finalidad poder recomendar una acción apropiada de protección de los/as trabajadores/as.
- 3.- La empresa proporcionará una evaluación de la salud de los/as trabajadores/as en los términos que se acuerde en el seno del Comité de Seguridad y Salud. En determinados puestos de trabajo con riesgo, esta evaluación será obligatoria.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos médicos específicos, fundados en los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto cada trabajador/a. Los mencionados protocolos médicos a utilizar se basarán en los que se editen a tal efecto por el Ministerio de Sanidad, y/o en su caso, los de las Autoridades Sanitarias de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.



Los exámenes de salud deberán incluir, en todo caso, una historia clínico-laboral de los/as trabajadores/as en la que se valoren los riesgos inherentes al trabajo. De igual modo deberá hacerse constar una descripción del puesto de trabajo, del tiempo de permanencia en el mismo, de los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y de las medidas de prevención adoptadas. El examen de salud deberá mencionar los puestos de trabajo que con anterioridad al actual hayan desempeñado los/as trabajadores/as, describiendo los riesgos de los mismos y tiempo de permanencia en estos puestos.

Los resultados obtenidos de la vigilancia de la salud serán comunicados al personal afectado; no pudiendo utilizarse los mismos con fines discriminatorios, ni en perjuicio de aquellos. En todo caso, se respetará el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona del trabajador/a y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El personal sanitario del Servicio de Vigilancia de la Salud deberá:

- Conocer las enfermedades y las ausencias al trabajo por motivos de salud, a los efectos de identificar la relación entre la causa de la enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud.
- Analizar los resultados de vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as y de la evaluación de riesgos, con criterios epidemiológicos y, en su caso, proponer medidas tendentes a mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo.
- Estudiar y valorar particularmente los riesgos que puedan afectar a las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y, en su caso, a los/las menores y trabajadores/as sensibles a determinados riesgos, proponiendo las adecuadas medidas preventivas.

Artículo 42.- Protección de la maternidad.

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

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

Artículo 43.- Acoso sexual.

1.- Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador/a, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del/a propio/a empresario/a, de cualquier persona en quien éste/a delegue o del/a trabajador/a que siendo o no ajeno/a a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador/a, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el/la trabajador/a. La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

2.-En aras a evitar o resolver posibles situaciones de acoso sexual se seguirá el protocolo de actuación elaborado y aprobado por el Equipo de Igualdad en la empresa.

Artículo 44.- Acoso moral.

1.-Se considera acoso moral o psicológico el comportamiento negativo entre compañeros/as o entre superiores e inferiores jerárquicamente, a causa del cual el/la afectado/a es objeto de acoso y ataque sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.

2.-Las partes firmantes del presente convenio son conscientes que entre las obligaciones que se establecen dentro del marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se encuentra la de prevenir el acoso moral o psicológico en el ambiente de trabajo, en tanto que esta

conducta puede ocasionar un daño a la salud de los/as trabajadores/as.

Por otra parte, el artículo 8.11 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece como infracción muy grave la de atentar contra la intimidad y dignidad del trabajador/a.

3.- En aras a evitar o resolver posibles situaciones de acoso moral o psicológico se seguirá el protocolo de actuación elaborado y aprobado por el Equipo de Igualdad en la empresa.

Artículo 45.- Drogodependencias.

1.-El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio el siguiente plan integral en sus vertientes, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

- Preventiva: Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables. Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.
- Asistencial y voluntaria. Se facilitará apoyo a aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.
- Reinsertiva. El objeto fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador/a a su puesto de trabajo.
- No sancionadora. Todo/a trabajador/a que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.
- Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los/as representantes de los/as trabajadores/as o en su defecto a los/as trabajadores/as.

2.- El Comité de Seguridad y Salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación desde la constitución de la misma.

Artículo 46.- Protección de las víctimas de la violencia de género.

En virtud del Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género;

- 1.- 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.
- 2.- Cuando se produzca la reincorporación de la persona trabajadora víctima de violencia de género que haya suspendido su contrato de trabajo, y la empresa haya formalizado un contrato de sustitución, la reincorporación se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
- 3.- 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 persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 47.- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y no discriminación.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los recursos humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como institución tiene la empresa.

Desde la empresa se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base al diagnóstico realizado por los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el/la Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa.
- Existencia de la figura del/la Agente de Igualdad, que recaerá en el Secretario/a Autonómico/a o persona en quien delegue, y será la

persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.

- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al/a candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Garantizar que los complementos salariales y el régimen retributivo del presente convenio carece de sesgo discriminatorio garantizando la igualdad salarial.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual, maternidad etc.) de éstas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.
- Regularizar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista.

Capítulo VIII

Representación de los/las trabajadores/as

Artículo 48.- Comité de Empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

1.-Ser informados por la dirección de la empresa:

- 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 empresa, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados y memoria.
- Con carácter previo a su ejecución por la empresa: sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de la jornada y sobre los planes formación de la empresa.
- En el plano legalmente establecido se remitirá por la empresa al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales legalmente constituidas, copias básicas de los contratos de trabajo suscritos, y la notificación de las prórrogas, y las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo máximo de 10 días.

2.- En función de la materia de que se trata:

- Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puesto de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación del "Status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- El empresario facilitará al Comité el modelo o modelos de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
- Sobre sanciones impuestas y, en especial, en supuesto de despido.
- 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 de los ascensos.

3.-Serán derechos y obligaciones del Comité de Empresa:

Participar, en los términos pactados, en los órganos paritarios, en el estudio y propuesta de las condiciones de trabajo en las distintas áreas. Trasladar las sugerencias que en tal sentido, les comuniquen sus representados/as. La empresa mensualmente, facilitará al Comité de Empresa las altas y bajas producidas durante ese período. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos y condiciones o usos de empresas en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o

tribunales competentes.

- Las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/as trabajadores/as o de sus familiares.
- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y incremento de la productividad de la empresa.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1º y 2º del punto 1, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale expresamente el carácter reservado.

El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

4.-Garantías:

- Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse, expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado/a, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as del Personal y el/la Delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias o de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.
- Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité, Delegado/a Sindical o Delegado/a de Personal. Se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal que pertenezcan a la misma candidatura, en uno o varios de sus componentes, siempre que exista conformidad de los interesados/as, que será puesto en conocimiento de la empresa, entendiéndose que se mantiene en los términos acordados hasta tanto no se comunique lo contrario a la empresa por los afectados, asimismo se podrá crear una bolsa de horas, entre los diferentes miembros.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Artículo 49.- Expediente disciplinario.

1.- Cuando la empresa conozca la comisión de hechos que puedan ser constitutivos de falta grave o muy grave, los comunicará al interesado/a y al Comité de Empresa, iniciando la apertura de un expediente disciplinario. La comunicación de apertura de expediente disciplinario interrumpirá el plazo de prescripción de las faltas hasta la resolución del mismo.

El/la trabajador/a ante la comunicación de apertura de expediente disciplinario dispondrá de 10 días hábiles para formular las alegaciones que considere convenientes para su defensa, presentando, asimismo cuantos documentos considere de interés.

Finalizado el plazo, la empresa dispondrá de 10 días hábiles para comunicar al interesado/a y al Comité de Empresa la resolución adoptada con imposición o no de sanción. Dicha comunicación pondrá fin a la tramitación del expediente disciplinario.

2.- Las infracciones o faltas cometidas por los/as trabajadores/as, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 50.- Faltas leves.

1.- La incorrección con los/as compañeros/as.



- 2.- La negligencia y el descuido en el cumplimiento del trabajo.
- 3.- La presentación extemporánea de partes de baja o de confirmación, en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición regular, a no ser que por causa de fuerza mayor se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- De tres a cinco faltas de puntualidad en un mes superiores a 15 minutos.
- 5.- La negligencia en el cuidado y conservación de los utensilios y materiales de trabajo, mobiliario o locales donde presten sus servicios.
- 6.- La falta de asistencia injustificada durante un día al mes, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.
- 7.- Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.
- 8.- Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.

Artículo 51.- Faltas graves

- 1.- No acudir a la revisión médica los/as trabajadores/as que por su especial dedicación así lo requiera.
- 2.- La indisciplina o la desobediencia relacionada con su trabajo y con el incumplimiento de los deberes previstos en las letras a), b) y c), del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3.- La desconsideración con los usuarios/as, compañeros/as y subordinados/as en el desempeño de las tareas encomendadas, así como la falta grave de consideración con cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o más días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.
- 5.- La presentación extemporánea de los partes de baja y alta, por tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición regular, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.
- 6.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a dos días al mes.
- 7.- Más de cinco faltas de puntualidad en un mes superior a 15 minutos.
- 8.- No usar el uniforme de Cruz Roja en aquellos puestos de trabajo donde se requiera o hacer uso indebido del mismo.
- 9.- La vulneración o incumplimiento del Código de Conducta de Cruz Roja Española que no produzca un grave perjuicio para la empresa.
- 10.- Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en la producción de una incidencia.
- 11.- Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que no supone para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados.
- 12.- No atender, de forma puntual o repetida, a la formación que corresponda recibir en materia de seguridad de la información y protección de datos personales.
- 13.- Impedir al/la Responsable de Seguridad o al/la Delegado/a de Protección de Datos la correcta realización y cumplimiento de sus funciones en Cruz Roja Española.

Artículo 52.- Faltas muy graves

- 1.- La inasistencia injustificada al trabajo durante más de tres días consecutivos en un periodo de un mes natural.
- 2.- El fraude, deslealtad en las gestiones encomendadas con la apropiación, el hurto o robo de bienes con suficiente entidad de propiedad de la empresa, de compañeros/as y usuarios/as así como de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa. Así como no guardar el secreto sobre toda la información confidencial a la que el/la trabajador/a tenga acceso.
- 3.- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.



- 4.- La simulación de enfermedad o accidente que supongan una incapacidad transitoria por tiempo inferior a tres días. Se entiende que existe falta, cuando el/la trabajador/a declarado de baja por los motivos indicados, realice trabajo de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Así mismo, entiéndase incluida en este punto cualquier acción del trabajador/a realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- 5.- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud.
- 6.- Los malos tratos reiterados de palabra u obra de los/as trabajadores/as de superior o inferior categoría, tanto a los/as compañeros/as, al público y usuarios/as.
- 7.- Acosar sexualmente mediante cualquier comportamiento de naturaleza verbal o física.
- 8.- El acoso moral, máxime cuando se acompañe de abuso de autoridad o ser efectuado por un superior a un/a trabajador/a de inferior categoría laboral.
- 9.- La falta de asistencia o abandono sin previo aviso del puesto de trabajo en aquellos servicios en los que estos hechos supongan un especial riesgo y perjuicio para los usuarios.
- 10.- La vulneración o incumplimiento del Código de Conducto de Cruz Roja Española que produzca un grave perjuicio para la empresa.
- 11.- Cometer delitos de cualquier tipo utilizando, o con el objetivo de dañar, los sistemas informáticos o la información gestionada por Cruz Roja Española.
- 12.- Incumplir las cláusulas y directrices expresadas en el acuerdo de confidencialidad que le vincule con Cruz Roja Española.
- 13.- Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que suponga para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los/as propietarios/as de los datos personales afectados. La gravedad de la presente falta será determinada en función de la gravedad del incumplimiento y el impacto y características de las consecuencias impuestas sobre Cruz Roja Española por el mismo.
- 14.- En lo no previsto en la precedente relación, se aplicarán las causas contempladas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53.- Sanciones.

- 1.- Por faltas leves.
 - Amonestación oral o por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- 2.- Por faltas graves.
 - De 3 a 10 días de suspensión de empleo y sueldo.
- 3.- Por faltas muy graves.
 - De 11 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo.
 - Despido disciplinario

Artículo 54.- Prescripción en caso de acoso sexual o laboral.

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

Disposición adicional primera- Procedimiento para la resolución de conflicto en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo a las que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas al que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, y ésta dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando la Comisión Paritaria no alcance un acuerdo, las partes deberán acudir a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears.



Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos anteriormente expuestos, o bien éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Illes Balears.

Disposición transitoria única.- Personal encuadrado en el Grupo 1 a fecha 31/12/2022.

A las personas trabajadoras que estaban encuadradas en el Grupo 1 a fecha 31/12/2022 y que les resultaba de aplicación la anterior clasificación profesional regulada en el VI Convenio Colectivo, a partir del 01/01/2023 se les aplicará como salario base el importe reflejado en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo para el Grupo 1 y la diferencia hasta alcanzar el salario base que venían percibiendo a fecha 31/12/2022 como un Complemento Transitorio de carácter personal, que se computará para el cálculo de las pagas extras y será compensable en los términos que a continuación se exponen;

1.- Para el año 2023 se garantiza un incremento equivalente al 5% del salario base que venían percibiendo a fecha 31/12/2022. El importe resultante del incremento se distribuirá entre el nuevo salario base previsto en las tablas salariales del presente Convenio para el año 2023 y el Complemento Transitorio.

2.- Para el año 2024 se garantiza un incremento equivalente al 1% del salario base más el Complemento Transitorio percibido a fecha 31/12/2023. El importe resultante del incremento se distribuirá entre el salario base previsto en las tablas salariales del presente Convenio para el año 2024 y el Complemento Transitorio.

3.- Para el año 2025 se garantiza un incremento equivalente al 1% del salario base más el Complemento Transitorio percibido a fecha 31/12/2024. El importe resultante del incremento se distribuirá entre el salario base previsto en las tablas salariales del presente Convenio para el año 2025 y el Complemento Transitorio.

Al personal encuadrado en el Grupo 1 a fecha 31/12/2022, para el cálculo del complemento de puesto de trabajo regulado en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo, se aplicará el porcentaje previsto del 10% sobre el salario base y el Complemento Transitorio que perciban.

Lo dispuesto en la presente disposición transitoria única en ningún caso supondrá un perjuicio en la retribución de las personas trabajadoras que estaban encuadradas en el Grupo 1 a fecha 31/12/2022.

El personal de nuevo ingreso que se incorpore a la empresa a partir del 01/01/2023 en el Grupo 1 percibirá el salario base previsto en las tablas salariales del presente Convenio, sin que tenga derecho al percibo del Complemento Transitorio anteriormente mencionado.

**ANEXO I
SALARIO BASE**

		2023		2024		2025	
		SALARIO	SALARIO	SALARIO	SALARIO	SALARIO	SALARIO
		BRUTO	BRUTO	BRUTO	BRUTO	BRUTO	BRUTO
GRUPO	NIVEL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
1	1	1.585,29	22.194,07	1.659,01	23.226,09	1.736,15	24.306,11
2	1	1.555,66	21.779,23	1.586,77	22.214,81	1.618,51	22.659,11
	2	1.423,16	19.924,24	1.494,32	20.920,46	1.566,79	21.935,10
3	1	1.416,24	19.827,36	1.437,48	20.124,77	1.459,05	20.426,64
	2	1.274,04	17.836,54	1.323,22	18.525,03	1.373,50	19.228,98
	3	1.236,91	17.316,78	1.304,94	18.269,21	1.373,50	19.228,98
	4	1.196,19	16.746,59	1.282,31	17.952,34	1.373,50	19.228,98
	5	1.184,40	16.581,65	1.276,20	17.866,73	1.373,50	19.228,98
4	1	1.355,47	18.976,56	1.396,13	19.545,86	1.438,02	20.132,24
	2	1.304,69	18.265,63	1.343,83	18.813,59	1.384,14	19.378,00
	3	1.202,55	16.835,76	1.226,61	17.172,48	1.251,14	17.515,93
	4	1.151,50	16.121,05	1.180,29	16.524,08	1.209,80	16.937,18
	5	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI

**ANEXO II**

	2023	2024	2025
Complemento de disponibilidad y responsabilidad			
(artículo 19) Importe mensual	206,43	211,59	215,82
Complemento de trabajo nocturno			
(artículo 20) Importe noche	17,10	17,53	17,88
Plus de festivos (artículo 21):			
Si se disfruta día libre - Importe por festivo trabajado	46,58	47,74	48,70
Si NO se disfruta día libre - Importe por festivo trabajado	76,97	78,89	80,47
Plus de supervisión servicio playas			
(artículo 23)	109,57	112,86	116,24
Plus de patrón/a servicio playas			
(artículo 23)	220,26	226,87	233,67
Plus adjunto/a a coordinación servicio playas			
(artículo 23)	220,26	226,87	233,67
Plus compensatorio desplazamiento (artículo 24)			
Desplazamiento fuera de la isla - Importe día	12,50	12,81	13,06
Desplazamiento en la isla - Importe comida	10,97	11,25	11,47
Desplazamiento en la isla - Importe cena	10,97	11,25	11,47

