



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

5718

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Cruz Roja Española-Oficina Autònoma en Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002142011999)

Antecedents

1. El 31 de gener de 2023, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cruz Roja Española-Oficina Autònoma en Illes Balears.
2. L'1 de febrer de 2023, Leonor Terrasa Garcias, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Cruz Roja Española-Oficina Autònoma en Illes Balears, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (signat electrònicament: 9 de maig de 2023)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball

(BOIB 97/2019)



VII Conveni Col·lectiu per al personal de la Creu Roja Espanyola-Oficina Autònoma a Illes Balears

Article preliminar. - Parts que concerten el Conveni Col·lectiu

Les parts concertants del present Conveni Col·lectiu són la Creu Roja Espanyola-Oficina Autònoma a les Illes Balears representada pel seu representant legal, i el Comitè d'Empresa de l'entitat que compta amb representació del sindicat USO.

Capítol I Disposicions generals

Article 1.- Àmbit funcional i personal aplicable.

Aquest Conveni és aplicable als centres de treball dependents de la Creu Roja Espanyola-Oficina Autònoma a Illes Balears ubicats en l'àmbit de les Illes Balears, i afecta tot el personal laboral que hi estigui prestant servei, així com els que hi ingressin durant la seva vigència. Queda exclòs de l'àmbit d'aquest Conveni el centre Hospital de la Creu Roja a Illes Balears, així com el seu personal, i el/la secretari/ària i el/la coordinador/a autòmic.

Article 2.- Àmbit territorial.

Aquest Conveni s'aplica a aquells/es treballadors/ores inclosos/es en l'àmbit personal establert a l'article anterior que desenvolupin les seves activitats als diversos centres dependents de la Creu Roja Espanyola-Oficina Autònoma a Illes Balears.

Article 3.- Vigència i denúncia.

Aquest Conveni té una vigència de tres anys, entrant en vigor amb caràcter general l'1 de gener de 2023 i estendrà la seva aplicació fins al 31 de desembre de 2025.

La denúncia del present Conveni s'ha de formular per escrit amb una anterioritat d'un mes com a mínim respecte de la data de finalització de la vigència. Durant la negociació del nou Conveni, romandrà vigent el Conveni actual fins a assolir-se un nou acord que el substitueixi.

En cas de no efectuar-se denúncia, s'entendrà que el Conveni queda tàcitament prorrogat per un període d'un any.

Article 4.- Comissió paritària d'interpretació i vigilància.

Es constituirà una Comissió Paritària de la representació de les parts per resoldre totes les qüestions que puguin suscitar-se en relació amb la interpretació i aplicació del que estableix aquest Conveni col·lectiu i les establertes a la llei que se sotmetin a la seva consideració. Es reunirà en un termini no superior a set dies, sempre que ho sol·liciti alguna de les parts prèvia comunicació escrita.

Aquesta comissió es constituirà dins dels 15 dies següents a la signatura del present Conveni i està formada per sis membres, tres en representació del Comitè d'Empresa i tres més en representació de la direcció de la Creu Roja.

Les parts acorden sotmetre al procés de solució establert al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) els aspectes derivats de la interpretació i aplicació del Conveni Col·lectiu i els establerts a la llei que presentin a la Comissió Paritària d'aquest, i que aquesta no resolgui, siguin de caràcter individual o col·lectiu.

Capítol II Jornada, descansos, permisos i excedències.

Article 5.- Jornada laboral.

Per a aquells centres de treball o serveis que no tinguin fixada per l'empresa una jornada diferent, la jornada anual serà de 1.670 hores de treball efectiu, que es concreta en una jornada setmanal de dilluns a divendres de 38,5 hores setmanals. Per calcular la jornada màxima anual de treball efectiu s'ha descomptat del període anual caps de setmana, període anual de vacances, dies de lliure disposició i dies festius.

Quan la jornada laboral diària s'exerceixi de manera continuada i excedeixi de 6 hores, el personal que la realitzi pot gaudir d'un descans de 20 minuts que es considerarà temps de treball efectiu.

En aquells centres de treball que han de romandre oberts les 24 hores del dia i cada dia de l'any, l'empresa establirà un altre tipus de jornada que permeti l'atenció del servei, establint torns rotatoris de les persones treballadores.

De manera negociada entre l'empresa i el Comitè d'Empresa, es pot assenyalar un altre tipus de jornada per cobrir les necessitats del servei, sempre que no sigui possible fer la prestació d'aquests serveis amb la jornada establerta amb caràcter general.

Entre el final d'una jornada i el començament de la següent han de passar, com a mínim, 12 hores, excepte en els casos de canvi de torn per necessitat de l'empresa, en què el descans pot ser de vuit hores, compensant-se la diferència en dates posteriors i de mutu acord amb el/la treballador/a.

De manera excepcional, i per les circumstàncies especials de l'activitat desenvolupada en els serveis relacionats amb l'assistència i socorrisme a platges, la jornada de treball en aquests serveis és de 40 hores setmanals, amb un règim de funcionament específic.

Quan els dies de descans siguin alternatius o rotatius, a l'hora de confeccionar els quadrants de prestació de serveis, es tracta que el personal tingui lliures tants caps de setmana com sigui possible.

Article 6.- Hores extraordinàries

És interès de les parts signants afavorir la no realització d'hores extraordinàries. En cas que siguin necessàries, s'han de comunicar a la persona treballadora amb almenys 48 hores d'anterioritat i s'han de compensar amb descans en la mateixa quantia que les realitzades, i s'han de gaudir en el termini màxim de 3 mesos des de la seva realització.

Article 7.- Descans setmanal i festius.

El descans setmanal es computa de manera que les persones treballadores puguin gaudir de dos dies de descans de forma continuada, quan l'organització del treball així ho permeti. En cas contrari, s'establiran torns rotatoris que intentaran que aquests treballadors puguin gaudir d'aquests. En aquells departaments o seccions on no sigui possible, el descans setmanal serà d'un dia i mig, amb l'acord previ entre la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors.

Les festes laborables que tenen caràcter retribuït i no recuperable són les regulades a l'article 37.2 de l'Estatut dels Treballadors. Es gaudirà com a dia lliure el 24 o el 31 de desembre, i en cas que aquests dos dies coincideixin en jornada de descans per ser un cap de setmana, es gaudiran el darrer dia laborable anterior a aquests. El personal que no pugui gaudir lliure un dels dos dies per les característiques del lloc de treball ha de percebre un dia de salari en compensació, excepte el personal contractat per cobrir torns de festius i nocturns.

Atesa l'especial significació de les festes de Nadal es procurarà que el personal a qui toqui treballar gaudeixi d'almenys dues de les festes següents, 25 o 26 de desembre, 1 o 6 de gener, llevat del personal contractat exclusivament per a la substitució d'aquests/es treballadors/es.

Article 8.- Vacances

El personal gaudirà de 24 dies laborals de vacances a l'any (treballadors/es que desenvolupin la seva feina de dilluns a divendres). En el cas de les persones treballadores que treballin de dilluns a dissabte, els dies de vacances seran de 27 laborals.

En els casos de treballadors/ores que desenvolupin la feina per torns, les vacances es calcularan per hores, aplicant-se a raó de 24 dies laborals.

Les persones treballadores podran gaudir de les vacances fraccionades en un màxim de tres períodes, entre els quals haurà de passar com a mínim un període de cinc dies laborals.

Excepcionalment i de mutu acord, es pot acordar el gaudi de les vacances en altres períodes diferents dels establerts, sense que aquest acord perjudiqui el calendari establert amb caràcter general.

Els torns de vacances a efectes de planificació del calendari per a cada lloc de treball se sol·licitaran dins dels tres primers mesos de l'any i es distribuïran respectant els acords adoptats pel personal del mateix grup professional. Si no hi ha acord, se sortejarà el torn per triar, establint-se un sistema rotatori que servirà de base per als anys consecutius.

La presentació de la previsió de vacances esmentada dins els tres primers mesos de l'any no eximeix la persona treballadora de sol·licitar-ne l'autorització definitiva amb una anterioritat mínima de 20 dies a la data del seu inici.

Si, una vegada autoritzades les dates de gaudi de les vacances, per necessitats del servei, el torn i la data de vacances de la persona treballadora fos modificat de manera que li ocasionés perjudicis econòmics, per haver efectuat reserves o adquisicions anticipades de bitllets, se l'indemnitzarà pel valor d'aquells, sempre que en sigui impossible el canvi o la devolució.

Les vacances s'han d'abonar a raó de salari base més complement ad personam.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de



l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, es té dret a gaudir de les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades al paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, la persona treballadora pot fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 9.- Llicències i permisos amb sou.

Tot el personal vinculat a aquest Conveni, després de comunicació i deguda justificació, pot gaudir de les llicències retribuïdes següents:

- Per matrimoni o inscripció al registre oficial de parelles estables, 18 dies naturals ininterromputs, que s'ampliaran a 20 en cas que aquest tingui lloc fora de l'illa de residència. En cas que un/a treballador/a s'inscriu en el registre oficial de parelles estables i, simultàniament o posteriorment, contregui matrimoni amb la mateixa parella, no tindrà dret a dos períodes de permís retribuït i només pot gaudir-ne un per l'acte que esculli.

En cas que el dia de la celebració del matrimoni o acte d'inscripció al registre de parelles estables coincideixi amb el dia de descans setmanal del / de la treballador/a, el permís s'ampliarà amb un dia natural adicional.

- Per mort de cònjuge o parella de fet o dret, o d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, quatre dies naturals quan passi a la mateixa localitat i sis dies naturals si és fora de l'illa de residència. En cas de mort de familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies naturals i quatre dies naturals si és fora de l'illa de residència.

- Per malaltia greu, ingrés hospitalari motivat per malaltia greu o intervenció quirúrgica del cònjuge, parella de fet o dret, germans/es per consanguinitat o d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies laborables quan passi a la mateixa localitat i cinc si és fora de l'illa de residència.

- Per matrimoni de parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat o germans/es, un dia sí l'acte de celebració del matrimoni coincideix amb dia laborable.

- El personal tindrà dret a gaudir de cinc dies de llicència o permís de lliure disposició. Només es podran sol·licitar un màxim de dos dies dins del mes de desembre. En cap cas aquests dies no poden sobrepasar en nombre d'hores la jornada laboral setmanal del / de la treballador/a. S'hauran de gaudir dins de l'any en curs, és a dir, fins al 31 de desembre del mateix any.

- Trasllat de domicili, dos dies. No es té dret a un nou permís retribuït per trasllat fins que hagi transcorregut com a mínim un any des del permís anterior gaudit per aquest motiu.

- Per concórrer a exàmens o proves definitives d'aptitud i avaluació, quan es cursin amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, gaudiran del permís necessari per a la realització d'aquests.

- Per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal pel temps indispensable.

- Per a la realització de funcions sindicals, de formació sindical o representació del personal en els termes establerts en aquest Conveni.

- Per assistència o consulta mèdica de la persona treballadora, i fins i tot parents de primer grau de consanguinitat o afinitat i avis que en depenguin, pel temps indispensable, sempre que coincideixi amb la jornada laboral. El/La treballador/a haurà d'aportar justificant d'haver assistit a la consulta mèdica amb indicació de l'horari d'aquesta.

Article 10.- Llicències amb retribució parcial

Qui, per raons de guarda legal, té a càrrec seu directe algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys, un vuitè i, com a màxim, la meitat de la durada d'aquesta.

Tenen el mateix dret les persones que necessitin encarregar-se de la cura directa d'un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix/a i que no exerceixi activitat retribuïda.



El/la progenitor/a, adoptant o acollidor/a de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari d'almenys la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del/de la menor a càrrec seu afectat/ada per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continuada i permanent, acreditada per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el/la fill/a o persona que hagi estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb fins d'adopció compleixi els vint-i-tres anys. En conseqüència, el mer compliment dels divuit anys pel / per la fill/a o la persona menor subjecta a acolliment permanent o a guarda amb fins d'adopció no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent.

En els supòsits de separació o divorci el dret serà reconegut al progenitor, guardador o acollidor amb qui convisqui la persona malalta.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada correspondrà al /a la treballador/a, dins de la seva jornada ordinària.

La sol·licitud d'aquesta reducció de jornada s'haurà de fer amb trenta dies d'anterioritat a gaudir-ne, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà la reducció de jornada. De la mateixa manera, quan el/la treballador/a pretengui reincorporar-se a la jornada habitual o sol·licitar una pròrroga de la reducció de jornada concedida haurà de preavisar l'empresa amb una anterioritat mínima de trenta dies a la data en què sol·liciti l'efectiva reincorporació o, si escau, a la data en què finalitzi la reducció de jornada concedida inicialment.

Article 11.- Permís no retribuït

Les persones treballadores amb almenys un any d'antiguitat a l'entitat tenen dret a sol·licitar, amb una anterioritat mínima de 15 dies, permís sense sou per un període mínim de 7 dies fins a un màxim de 120 dies, sent necessari l'acord entre l'empresa i el/la treballador/a. Només en casos excepcionals, la direcció pot prorrogar el període d'aquest permís.

Durant aquest període se suspendrà la cotització a la seguretat social i es tramitarà com una excedència especial amb reserva de lloc de treball.

Article 12.- Llicències especials i condicions de treball en cas d'embaràs, naixement i cura d'una persona menor, i lactància

Quan les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de les persones treballadores embarassades o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, l'empresa li haurà d'assignar un lloc de treball o una funció compatible amb el seu estat. El canvi de lloc de treball tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la persona treballadora en permeti la reincorporació a l'anterior lloc.

Si aquest canvi de lloc no és possible, o no es pot exigir raonablement, la persona treballadora afectada pot passar a situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al lloc anterior o un altre compatible.

El que s'ha disposat anteriorment també és aplicable a la persona treballadora durant el període de lactància natural.

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, les persones treballadores tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions, per tenir cura de la persona lactant fins que aquesta compleixi nou mesos, sense que es puguin gaudir a l'inici o al final de la jornada ocasionant-ne la reducció. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Es pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o, en cas que hi hagi acord amb l'empresa, acumular-lo en jornades completes.

La reducció de jornada contemplada constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre/a progenitor/a, adoptant, guardador/a o acollidor/a. Això no obstant, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

Quan ambdues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es podrà estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.



Amb l'acord previ amb l'empresa, el/la treballador/a durant l'any següent a la seva reincorporació a la feina després del gaudi del permís per naixement i cura de persona menor pot adaptar la distribució de la seva jornada de treball per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, en els termes que s'acordin amb l'empresa. Per a l'adaptació de la jornada de treball es prendran en consideració els criteris següents: horari habitual, necessitats del departament o servei a què estigui assignat el/la treballador/a, grau de minusvalidesa del / de la menor si n'és el cas, situació familiar de la persona treballadora i de la resta de personal del seu departament o servei, així com les particularitats i característiques del lloc de treball i responsabilitats assignades.

En allò no previst en aquest article serà aplicable la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 13.- Excedències

1.- Cura de fills/es menors.

Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill/a, computable a efectes d'antiguitat, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

El període d'excedència es pot prorrogar fins a tres anys més, amb l'acord previ de les parts. Aquesta pròrroga no computa a efectes d'antiguitat. Els/Les fills/es successius donaran dret a un nou període d'excedència que, si escau, posarà fi al que es gaudeixi.

La reincorporació durant el primer any d'excedència es farà de manera automàtica i es produirà a la mateixa àrea i amb el mateix torn d'horari de treball. Transcorregut el primer any d'excedència, la reincorporació queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional, i es pot produir en el mateix lloc de treball amb el mateix horari i jornada sempre que hi hagi acord amb l'empresa.

En cas d'acolliment provisional, el personal es pot acollir a aquest tipus d'excedència quan el període d'acolliment sigui superior a un any.

S'haurà de sol·licitar l'excedència per escrit amb una anterioritat mínima de 30 dies a la data proposada d'inici, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el període d'excedència. Un cop sol·licitada, es concedirà per l'empresa amb almenys 15 dies d'anterioritat a la data d'inici proposada per la persona treballadora.

El/La treballador/a haurà de sol·licitar la reincorporació o, si escau, la pròrroga de l'excedència, amb una anterioritat mínima de 30 dies abans de la finalització de l'excedència, sent baixa definitiva en cas de no fer-ho, excepte causa de força major degudament justificada.

2.- Cura de familiars

Les persones treballadores amb contractació indefinida que tinguin acreditat un any d'antiguitat a l'empresa podran gaudir d'una excedència per un temps no superior a tres anys, per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, cònjuge o parella inscrita al registre oficial de parelles estables, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

S'entendrà que concorren aquests requisits quan el/la treballador/a tingui a càrrec seu directe el familiar i visqui a càrrec seu, havent d'acreditar de manera justificada la concurrència d'aquests requisits.

Durant el primer any d'excedència tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

El primer any en què el/la treballador/a romangui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article serà computable a efectes d'antiguitat.

S'haurà de sol·licitar l'excedència per escrit amb una anterioritat mínima de 30 dies a la data proposada d'inici, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el període d'excedència. Un cop sol·licitada, es concedirà per l'empresa amb almenys 15 dies d'anterioritat a la data d'inici proposada per la persona treballadora.

El/La treballador/a haurà de sol·licitar la reincorporació o, si escau, la pròrroga de l'excedència, amb una anterioritat mínima de 30 dies abans de la finalització de l'excedència, sent baixa definitiva en cas de no fer-ho, excepte causa de força major degudament justificada.

3.- Excedència voluntària

El personal amb un any d'antiguitat a l'empresa i que no hagi gaudit d'un permís no retribuït durant els 6 mesos anteriors pot sol·licitar una excedència voluntària per un termini no inferior a 4 mesos i no més gran de 5 anys. En cap cas el/la treballador/a no pot acollir-se a una altra excedència voluntària fins que hagi cobert el període efectiu d'un any treballat, comptant a partir de la data de reingrés.



S'haurà de sol·licitar l'excedència per escrit amb una anterioritat mínima de 30 dies a la data proposada d'inici, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el període d'excedència. Un cop sol·licitada, es concedirà per l'empresa amb almenys 15 dies d'anterioritat a la data d'inici proposada per la persona treballadora.

El/La treballador/a haurà de sol·licitar la reincorporació amb una anterioritat mínima de 30 dies abans de la finalització de l'excedència, sent baixa definitiva en cas de no fer-ho, llevat de causa de força major degudament justificada.

L'excedència inicial sol·licitada només es pot prorrogar una sola vegada, i fins a un màxim de cinc anys a comptar de l'inici de l'excedència, i per això ha de sol·licitar la pròrroga de l'excedència amb una anterioritat mínima de 30 dies a la data de finalització de l'excedència concedida originàriament. Una vegada concedida aquesta primera pròrroga sola es pot gaudir d'ulteriors pròrrogues sempre que hi hagi acord previ amb l'empresa.

Durant el primer any d'excedència el/la treballador/a tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut el primer any d'excedència el/la treballador/a conservarà només un dret preferent al reingrés a les vacants del mateix o similar lloc de treball al seu que hi hagués o es produïssin a l'empresa.

4.- Excedència forçosa.

El personal que sigui nomenat o elegit per a càrrec públic de caràcter representatiu que impossibiliti l'assistència al treball pot sol·licitar a l'empresa una excedència forçosa.

A l'efecte de sol·licitar aquesta excedència s'entendrà com a càrrec públic de caràcter representatiu l'elecció com a diputat/ada o senador/a de les Corts Generals, diputat/ada d'Assemblees Autòniques i regidor/a d'Ajuntaments, obtenir nomenament per a càrrec públic dins de les administracions de l'Estat, Autonomia, Municipal o Internacional amb rang de director/a general.

L'excedència forçosa dona dret a la conservació del lloc de treball i el còmput de l'antiguitat durant la seva vigència.

El/La treballador/a excedent forçós haurà de sol·licitar la seva reincorporació en el termini màxim de 30 dies a comptar del cessament de la situació que va motivar l'excedència, i l'empresa ha de procedir-ne a la reincorporació efectiva en el termini màxim de 30 dies següents a la sol·licitud de reincorporació, podent passar a gaudir d'una excedència voluntària en els termes que preveu aquest article sempre que sigui procedent sol·licitar-los davant l'empresa amb la deguda anterioritat.

5.- Excedència per estudis.

El personal amb contractació indefinida que tingui acreditat un any d'antiguitat a l'empresa pot gaudir d'una excedència per cursar estudis en centres oficials per un temps no inferior a 6 mesos i sense excedir els 4 anys, amb reserva de lloc de treball. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència anterior, sempre que sigui del mateix caràcter.

El personal que pretengui gaudir d'aquest tipus d'excedència per estudis haurà de justificar anualment la matriculació al centre oficial on cursi estudis i per als quals hagi sol·licitat l'excedència. En cas contrari s'estimarà que el tipus d'excedència gaudit és voluntària amb els requisits i els condicionants de reincorporació establerts per a aquesta.

S'haurà de sol·licitar l'excedència per escrit amb una anterioritat mínima de 30 dies a la data proposada d'inici, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el període d'excedència. Un cop sol·licitada, es concedirà per l'empresa amb almenys 15 dies d'anterioritat a la data d'inici proposada per la persona treballadora.

El/La treballador/a haurà de sol·licitar la reincorporació o, si escau, la pròrroga de l'excedència, amb una anterioritat mínima de 30 dies abans de la finalització de l'excedència, sent baixa definitiva en cas de no fer-ho, excepte causa de força major degudament justificada.

6.- Excedència especial

Tindrà la consideració d'excedència especial quan per altres oficines de Creu Roja, i amb acord previ ambdues parts, se sol·licitin els serveis d'un/a treballador/a en altres centres de Creu Roja. En aquest cas, s'acordarà una excedència pel temps que es pacti, amb reserva de lloc, el treball del qual serà computable a efectes d'antiguitat.

El/La treballador/a que gaudeixi d'aquest tipus d'excedència especial haurà de sol·licitar la reincorporació o, si escau, la pròrroga de l'excedència amb una anterioritat de 30 dies a la data de la finalització. Això no obstant, el/la treballador/a excedent haurà d'incorporar-se al lloc de treball en el termini màxim de 30 dies des del cessament de la situació que va motivar l'excedència.



Capítol III.
Règim retributiu.

Article 14.- Salari base

El salari base per als diferents nivells retributius i grups professionals per als anys 2023, 2024 i 2025 és l'establert a l'Annex I del present Conveni Col·lectiu.

Article 15.- Pagues extraordinàries.

El personal afectat pel present Conveni percebrà dues pagues extraordinàries, una al mes de juny i una altra per Nadal, pagadores respectivament el 20 de juny i el 20 de desembre, equivalents cadascuna a una mensualitat de salari base més els següents complements: complement ad personam, complement de lloc de treball, complement de disponibilitat i responsabilitat i complement de direcció.

La corresponent al mes de juny es meritara de l'1 de gener al 30 de juny i la del mes de desembre, de l'1 de juliol al 31 de desembre.

Article 16.- Complement "ad personam".

Amb efectes del 01/10/2013 es va suprimir el concepte retributiu per anys de servei "antiguitat", havent-se consolidat les quanties que per aquest concepte havien meritat i percebut els treballadors/es a 30/09/2013 sota el concepte de complement ad personam no absorbible ni compensable. Respectant-se a títol també individual i ad personam el venciment en trànsit d'adquisició del corresponent trienni o quinquenni als referits treballadors, moment en el qual aquest complement es va sumar al que pel mateix concepte s'havia estat percebent i en les mateixes condicions abans esmentades i a partir d'aquest moment la quantia va quedar congelada.

D'això es desprèn que el plus d'antiguitat no el meritaran ni percebran aquells treballadors que ingressin a l'empresa a partir de l'1/10/2013.

Article 17.- Plus de Nadal i Cap d'Any.

El personal que iniciï la seva jornada a partir de les 22 hores del dia 24 o 31 de desembre i la finalitzi a partir de les 6 hores del dia 25 de desembre o 1 de gener, i el personal que presti serveis el dia 25 de desembre o 1 de gener des de les 6 hores a les 22 hores percebrà un "Plus de Nadal i Cap d'Any" que consistirà en l'import d'un dia de salari. Les persones treballadores que iniciïn la jornada a les 22 hores del dia 25 de desembre o 1 de gener no meritaran el plus.

Article 18.- Complement de lloc de treball.

S'estableix un complement retributiu a favor del personal que exerceixi llocs de treball a: centres d'atenció a persones drogodependents, centres d'acollida de persones immigrants i indigents, atenció a persones recluses en institucions penitenciàries i atenció a dones treballadores del sexe en locals tancats.

La quantia del complement serà del 10 % sobre el salari base i per tenir-hi dret caldrà que la dedicació de la persona treballadora al lloc de treball en qüestió tingui caràcter exclusiu o preferent i de forma habitual o continuada. S'entendrà que el lloc de treball té caràcter exclusiu o preferent i de manera habitual o continuada quan sigui a jornada completa. Altrament, s'abonarà el complement a raó del tipus de contracte a temps parcial pel qual sigui contractat.

Quan la destinació al lloc de treball no tingui caràcter d'habitualitat o preferent, només es percebrà el plus a raó dels dies en què s'exerceixin tasques en aquest lloc i sigui quin sigui el nombre d'hores de dedicació durant la jornada.

Aquest complement no és consolidable i per tant deixarà de percebre's quan es canviï de lloc de treball a un que no estigui inclòs en el primer apartat del present article.

Article 19.- Complement de disponibilitat i responsabilitat

S'acorda establir per a determinats treballadors/ores per l'especial característica de la seva prestació laboral un complement personal que cobreixi la disponibilitat més gran fora de la seva jornada habitual de treball i responsabilitat en l'exercici de les seves funcions.

La quantia mensual del complement de caràcter no consolidable figura a l'Annex II del present Conveni, i per tenir-hi dret caldrà que la dedicació del treballador/a al lloc de treball en qüestió, tingui caràcter exclusiu o preferent i de forma habitual o continuada, i a jornada completa.

En cas que el/la treballador/a cessi en les funcions o prestació laboral que van donar lloc a la percepció del present complement deixarà de percebre'l.

Article 20. Complement de treball nocturn

Es considera treball nocturn el comprès entre les 22 hores i les 6 del matí de l'endemà.

Les persones treballadores que prestin serveis en aquest horari percebran un complement de nocturnitat, l'import del qual figura a l'Annex II del present Conveni, per nit completa treballada, meritant-se proporcionalment al nombre d'hores efectivament treballades en horari nocturn, sempre que la jornada nocturna sigui superior a tres hores diàries.

Article 21.- Plus de festius

El personal afectat pel present Conveni que realitzi el seu treball en dia festiu té la compensació següent; un dia lliure més la quantitat de 46,58 euros per festiu treballat, o la quantitat de 76,97 euros per festiu treballat si no gaudeix del dia lliure.

Aquests imports s'estableixen per a l'any 2023. Per als anys posteriors de vigència del Conveni, es determinen els imports que figuren a l'Annex II d'aquest Conveni.

En el cas de treballadors/ores que facin una jornada a torns, si un dia festiu coincideix amb el seu dia de descans se li compensarà amb un dia lliure addicional, excepte en els casos en què per a la confecció dels torns de treball s'hagi respectat la jornada màxima en còmput anual establerta en aquest Conveni.

Article 22.- Complementos de prefectures

S'estableixen uns complementos específics que retribueixen unes determinades i específiques funcions i/o activitat singular que requereixen una dedicació especial, responsabilitat i/o prefectura. Aquests complementos, els percebran les persones treballadores que exerceixin responsabilitats o càrrecs de responsabilitat d'indole funcional en els diferents serveis, departaments i equips, configurant-se com a càrrecs de confiança que seran de lliure designació i remoció.

a).- Complement cap/a de servei autòmic: Les persones treballadores designades per a l'exercici del lloc de treball de cap de servei autòmic percebran un complement específic en quantia equivalent a la diferència existent entre el salari base que ostenten pel grup professional i nivell al qual estiguin assignades fins a assolir els 2.213,56 euros al mes per a l'any 2023. Per a l'any 2024 aquest import es determina en 2.246,76 euros al mes i per al 2025, en 2.280,46 euros al mes.

Aquest complement s'abona en les 12 mensualitats de l'any i en les dues pagues extraordinàries.

b).- Complement cap de departament autòmic: Les persones treballadores designades per a l'exercici del lloc de treball de cap de departament autòmic perceben un complement específic en quantia equivalent a la diferència existent entre el salari base que ostenten pel grup professional i nivell al qual estiguin assignades fins a assolir els 1.917,31 euros al mes per a l'any 2023. Per a l'any 2024 aquest import es determina en 1.946,07 euros al mes i per al 2025, en 1.975,26 euros al mes.

Aquest complement s'abona en les 12 mensualitats de l'any i en les dues pagues extraordinàries.

c).- Complement cap d'equip: Les persones treballadores designades per a l'exercici del lloc de treball de cap d'equip perceben un complement específic en quantia equivalent a la diferència existent entre el salari base que ostenten pel grup professional i nivell al qual estiguin assignades fins a assolir els 1.416,24 euros al mes per a l'any 2023. Per a l'any 2024 aquest import es determina en 1.437,48 euros al mes i per al 2025, en 1.459,05 euros al mes.

Aquest complement s'abona en les 12 mensualitats de l'any i en les dues pagues extraordinàries.

Aquests complementos s'abonen durant el temps que duri la realització de les funcions de cap de servei autòmic / cap de departament autòmic / cap d'equip, deixant de percebre el complement específic en la data de cessament d'aquestes funcions.

El cessament dels llocs de direcció regulats en aquest article, en ser càrrecs de confiança, poden estar motivats tant per decisió de l'empresa com de la persona treballadora, sense necessitat de cap justificació, havent de comunicar per escrit el cessament en les funcions de cap amb una anterioritat mínima de 30 dies a la data efectiva del cessament.

Article 23.- Complementos retributius aplicables al servei de platges

Les persones treballadores que exerceixin la seva tasca en el servei de platges de l'empresa tenen dret a percebre els plusos que a continuació s'assenyalen quan exerceixin les tasques o funcions que es determinin en cadascun d'aquests:

a).- Plus de supervisió: Les persones treballadores assignades al Servei de Platges que exerceixin i realitzin la funció de supervisió d'una àrea o zona determinada a jornada completa i amb caràcter habitual i continuat perceben un plus de supervisió mensual per l'import que figura a



l'Annex II del present Conveni.

En cas que es realitzin les tasques de supervisió que donin dret a la meritació d'aquest complement de manera no habitual ni continuada, aquest plus es merita i percep únicament en proporció als dies en què s'exerceixin aquestes funcions.

Les tasques de supervisió comprenen, amb caràcter general, a més de les funcions pròpies de socorrista, les funcions addicionals següents:

- Dirigir i coordinar les funcions de l'equip humà i els recursos materials integrats als serveis d'auxili i salvament a la platges o les platges que se li hagi/n assignat.
- Aplicar les directrius exposades al Pla de salvament, plec de condicions, contracte, normativa interna i decret regulador del servei de platges.
- Organitzar l'inici i el final de les tasques específiques de la/les platja/es assignada/es.
- Obrir i tancar els llocs de primers auxilis.
- Supervisar el funcionament diari de la/les platja/es assignada/es.
- Coordinar l'equip de treball a càrrec seu.
- Realitzar un control diari de l'estat de la/les platja/es assignada/es i els socorristes a càrrec seu.
- Supervisar diàriament el registre estadístic de tots els incidents de la/les platja/es assignada/es.
- Realitzar la comunicació i documentació ordinària de la/les platja/es assignada/es.
- Informar la persona responsable de qualsevol anomalia que ocorri a la/les platja/es assignada/es.
- Activar els recursos tant materials com humans pertinents per a qualsevol incidència a la/les platja/es assignada/es.
- Donar per acabada una intervenció o anul·lar-la quan ho consideri justificat.
- Atendre i derivar a la persona responsable les possibles reclamacions, qüestions i suggeriments dels usuaris.
- Supervisar que el personal a càrrec seu cobreixi els llocs assignats.
- Comprovar que les torres de vigilància estiguin ocupades pels socorristes de forma permanent.
- Donar a conèixer al personal a càrrec seu el funcionament al lloc de treball i les directrius d'aplicació a la/les platja/es assignada/es.
- Supervisar i controlar les tasques realitzades pels socorristes a càrrec seu.
- Acudir a les reunions organitzatives de l'empresa i/o ajuntament.
- Vetllar pel benestar dels recursos humans adscrits a la/les platja/es assignada/es.
- Supervisar el correcte ús de les infraestructures, vehicles, embarcacions i material de la/les platja/es assignada/es.
- Revisar l'estat d'infraestructures, vehicles, embarcacions i material de la/les platja/es assignada/es.
- Comunicar immediatament qualsevol desperfecte a les infraestructures, vehicles, embarcacions i material de la/les platja/es assignada/es.
- Revisar la presència diària dels recursos materials del servei i la comunicació immediata de la necessitat de reposició.

2.- Plus de patró/ona: Les persones treballadores assignades al Servei de Platges que exerceixin les funcions de patró/ona i posseeixin la titulació requerida per a això perceben un plus de patró/ona mensual per l'import que figura a l'Annex II del present Conveni.

En cas que es realitzin les tasques de patró/ona que donin dret a la meritació d'aquest complement de manera no habitual ni continuada, aquest plus es meritara i percebrà únicament en proporció als dies en què s'exerceixin aquestes funcions.

Les tasques de patró/ona d'embarcacions comprenen, amb caràcter general, a més de les funcions pròpies de socorrista, les funcions addicionals següents:

- És la persona responsable i única de l'embarcació / les embarcacions assignada/des, a excepció de la designació d'una nova figura responsable designada per l'empresa.
- Manté les normes de navegació i seguretat al mar, descrites per la Direcció General de la Marina Mercant.
- Es responsabilitza de mantenir en perfecte estat l'embarcació que té a càrrec.
- Ha de comunicar immediatament, sense excepció, qualsevol manca de material de neteja, de seguretat, anomalia, deficiència, desperfecte i/o novetat que afecti l'embarcació o el punt de fondeig o amarratge.
- Porta a terme els treballs de manteniment, neteja diària i petites reparacions del material que té a càrrec necessaris per garantir-ne en tot moment l'operativitat.
- S'encarrega de carregar el combustible necessari per al funcionament correcte.
- Emplena la documentació ordinària diària relativa a l'embarcació.
- Porta a terme les patrulles dinàmiques amb embarcació de salvament que pugui establir la persona responsable del servei.
- Ha d'informar de les incidències o anomalies de què tingui coneixement en el compliment de la seva tasca, tant a la platja com al medi marítim.
- Ha de proporcionar suport immediat en cas d'incident o accident per al qual sigui requerida.

3.- Plus adjunta en coordinació: Les persones treballadores assignades al Servei de Platges que exerceixen les funcions d'adjuntes en coordinació perceben un plus d'adjunta en coordinació per l'import que figura a l'Annex II del present Conveni.





En el cas que es realitzin les funcions d'adjuntes en coordinació que donin dret a la meritació del complement esmentat de manera no habitual ni continuada, aquest plus es meritirà i percebrà únicament en proporció als dies en què s'exerceixin aquestes funcions.

Les tasques d'adjuntes en coordinació comprenen, amb caràcter general, a més de les funcions pròpies del socorrista, les que delegui la persona responsable de l'empresa.

Atès el caràcter dels plusos esmentats, el/la treballador/a no té dret a percebre de manera simultània dos o més plusos, i cap d'ells no és consolidable, deixant-los de percebre quan no es realitzin les funcions descrites.

Article 24.- Dietes i despeses de desplaçament.

Quan el/la treballador/a ha de fer desplaçaments fora de l'illa per raons organitzatives del treball, aquests són a càrrec de l'empresa, així com l'allotjament i la manutenció. A més, s'abona un plus compensatori de desplaçament per l'import diari que figura a l'Annex II del present Conveni, sempre que pernocti al lloc de destinació.

En cas de desplaçaments a l'illa, requerits per l'empresa, percebrà les quantitats per dinar i sopar que s'estableixen a l'Annex II del present Conveni.

El personal que d'acord amb l'empresa utilitzi el seu propi vehicle per als desplaçaments necessaris per fer un servei determinat, no habitual ni inherent a l'exercici normal de les seves funcions fora del centre en què es facin les activitats pròpies del càrrec, percebrà cada quilòmetre recorregut necessari per a la realització de la seva comesa, la quantitat de 0,19 €/km.

Article 25.- Bestretes i préstecs reintegrables.

1.- El personal pot sol·licitar abans de la data de pagament una bestreta de la nòmina mensual a compte del treball ja realitzat, que ha de reintegrar el mes següent.

2.- El personal pot sol·licitar préstecs reintegrables, amb l'interès legal dels diners, sempre que la quantia no excedeixi de tres mensualitats del salari líquid de la persona treballadora. Si bé, en cas que l'empresa per motius de liquiditat, no pugui fer-hi front, es pot negar a la concessió del préstec.

El reintegrament s'ha de realitzar mitjançant els descomptes oportuns en un màxim de 6 mensualitats. Per tenir dret a aquests préstecs, els/les treballadors/ores han de tenir una antiguitat mínima d'un any a l'empresa. No es pot sol·licitar un nou préstec fins que no estigui totalment liquidat l'anterior.

De manera simultània, només es concediran préstecs a un màxim de quatre treballadors/ores, de manera que, fins que una de les persones treballadores no hagi finalitzat el reintegrament total del préstec concedit, no se'n concedirà cap altre.

En el supòsit que més de quatre treballadors/es sol·licitin préstecs a l'empresa de manera simultània, gaudirà de preferència per a la concessió qui tingui majors càrregues familiars, entenent-se com a tals fills/es a càrrec menors de 18 anys que no exerceixin cap activitat retribuïda. Sense que el/la treballador/a pugui gaudir de la dita preferència dues vegades consecutives, ja que a la següent vegada tindrà prioritat la persona immediatament posterior en càrregues familiars. Si bé, no s'aplica el dret de preferència que preveu aquest paràgraf quan no hagi transcorregut un any des de la liquidació del préstec anterior.

Article 26.- Roba i calçat.

L'empresa assegurarà els uniformes, roba i calçat adequats a totes les persones treballadores que ho necessitin en funció del lloc de treball que ocupin, que seran renovats en el període màxim d'un any, o individualment, cada vegada que pel seu ús a la feina caldria la renovació de qualsevol peça.

Capítol IV **Contractació i cessaments.**

Article 27.- Provisió de vacants.

Els llocs de treball vacants a l'empresa, inclosos els de nova creació, s'han de proveir pels procediments que regula aquest article.

Les places vacants susceptibles de ser ofertes es cobriran d'acord amb l'ordre de preferències següent:



- 1.- Mobilitat.
- 2.- Promoció interna.
- 3.- Contractació externa.

Després de la publicació de la plaça i una vegada comprovats els requisits necessaris per cobrir-la es procedirà a valorar per l'ordre següent:

- 1.- Mobilitat (personal amb contracte de treball indefinit).
 - a) Personal de la mateixa categoria i de la mateixa àrea que hagi sol·licitat canvi de lloc de treball.
 - b) Personal amb problemes de salut degudament acreditats.
 - c) Resta de personal de la mateixa categoria.

2.- Promoció interna.

Consisteix que el personal pugui accedir a una plaça de categoria superior respecte de la que ostenta.

Amb caràcter previ, cal informar el Comitè d'Empresa i, posteriorment, la resta de persones treballadores en plantilla de les vacants de promoció interna existents i de la seva convocatòria, perquè puguin optar a la seva cobertura.

3.- Contractació externa.

Un cop esgotades les dues vies anteriors, cal recórrer a aquesta.

4.- Comissió de seguiment

Cal formar una comissió de seguiment composta per dos representants del Comitè d'Empresa i dos representants de l'empresa, que tindrà el seu àmbit d'actuació en les contractacions per a la provisió de places de nova creació.

Article 28.- Període de prova.

El període de prova per als contractes indefinits queda establert en:

- Personal inclòs als Grups Professionals 3 i 4 45 dies naturals
- Personal inclòs al Grup Professional 2 2 mesos
- Personal inclòs al Grup Professional 1 6 mesos

En els contractes de durada determinada de durada inferior a un any, el període de prova no pot ser superior a 1/3 de la durada prevista del contracte sense excedir el límit màxim establert al paràgraf anterior.

Durant aquest període la persona treballadora té els mateixos drets i obligacions corresponents al lloc de treball que exerceixi com si fos de plantilla.

El període de prova computa a efectes antiguitat.

Article 29.- Cessaments.

Les persones treballadores que vulguin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estaran obligades, i per escrit, a posar-ho en coneixement d'aquesta, complint els següents terminis de preavís:

Personal que ocupi prefectures com a cap de servei, departament o equip: amb un mes d'anterioritat.

Resta personal: amb 15 dies d'anterioritat

En cas de no preavisar amb la referida anterioritat, se li descomptarà de la liquidació la quantitat equivalent al salari dels dies que faltin del termini de preavís.

La direcció de l'empresa, en ocasió de l'extinció del contracte de treball, en comunicar a les persones treballadores la denúncia o, si escau, el preavís de l'extinció d'aquest, haurà d'acompanyar una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes.

En el moment de la signatura de la liquidació pot assistir un/a representant legal de les persones treballadores si així el/la treballador/a ho requereix.



Article 30.- Jubilació

Les persones treballadores que hagin complert l'edat legal de jubilació fixada a la normativa i compleixin tots els requisits per tenir dret al 100 % de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva estan obligades a jubilar-se. En aquest cas, l'empresa, amb l'objectiu de complir amb la política d'ocupació i el relleu generacional, haurà de procedir a la contractació indefinida d'una nova persona treballadora a l'empara de l'àmbit funcional i territorial del present conveni col·lectiu.

Article 31.- Jubilació parcial

Les persones treballadores que compleixin els requisits previstos a la normativa legal per accedir a la jubilació parcial abans de l'edat ordinària de jubilació que estableixi la legislació vigent podran acollir-se a aquesta modalitat de jubilació sempre que hi hagi acord exprés amb l'empresa.

Article 32.- Subrogació del personal.

En cas de subrogació del personal a una nova empresa adjudicatària d'un servei, centre de treball o unitat de producció que hagi desenvolupat l'empresa en virtut de concurs, conveni, contracte administratiu amb l'Administració Pública o amb qualsevol dels seus organismes que en depenen, l'empresa, tan aviat tingui coneixement oficial de la nova adjudicatària, comunicarà al personal afectat i als / a les representants de les persones treballadores, amb un termini mínim de 15 dies naturals a la data d'efectivitat, la subrogació a la nova entitat adjudicatària indicant-ne la identificació, així com la resta de circumstàncies que s'estimin oportunes.

Capítol V **Classificació professional**

Article 33.- Classificació professional

El sistema de classificació que es preveu en aquest conveni s'estructura en grups professionals i nivells per tal de facilitar la mobilitat funcional i interdepartamental del personal i d'afavorir-ne la promoció. El grup professional agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral que s'hi correspon.

La pertinença a un grup professional capacitarà per a l'exercici de totes les tasques i cometes pròpies d'aquest, sense més limitacions que les derivades de l'exigència de les titulacions específiques i dels altres requisits de caràcter professional contemplats.

La possessió per part d'un/a treballador/a d'alguna o totes les capacitats representatives d'un grup professional determinat no implica necessàriament la seva adscripció a aquest, sinó que la seva classificació estarà determinada per l'exigència i l'exercici efectiu d'aquestes capacitats funcions corresponents al lloc de treball.

Article 34.- Grups professionals

Les funcions o tasques descrites per determinar el contingut general de la prestació a títol d'exemple en tots els grups professionals que s'indiquen a continuació tenen un caràcter, enunciatiu, no limitatiu, i han de servir de referència per a l'assignació de llocs anàlegs que ja existeixin amb una altra denominació, així com els que puguin sorgir posteriorment fruit de la mateixa evolució del sector al qual pertany l'empresa.

Dins de cada grup professional s'estableixen diversos nivells que engloben llocs de treball amb competències, aptituds professionals, funcions, especialitats, responsabilitats, etc. equiparables.

Grup professional 1

Aquest grup inclou la prestació de funcions que requereixen un alt grau d'autonomia, coneixements professionals i responsabilitats. Funcions que consisteixen en la realització de tasques complexes i diverses, amb objectius definits i amb un alt grau d'exigència en autonomia i responsabilitat.

S'hi inclouen, a més, la realització de tasques complexes que poden implicar o no responsabilitat de comandament, i que en tot cas exigeixen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana.

La formació requerida serà la de titulació universitària, i en tot cas, es respectaran les exigències de titulació específica per a l'exercici de la seva professió, en tots els llocs que així s'estableixin a la normativa legal.



A títol orientatiu, aquest grup professional comprendrà els llocs de treball de metge/essa, psicòleg/loga, llicenciat/ada/grau en dret, titulat/ada de grau, treballador/a social, educador/a social, DUE, professor/a, tècnic/a en ocupació.

Grup professional 2

Comprèn els llocs de treball que exigeixen la comprensió i el domini de fonaments teòrics i pràctics. Les decisions que es prenen i el grau d'autonomia estan relacionades amb l'aplicació de sistemes, pautes, procediments i mètodes de treball prèviament definits.

Les funcions consisteixen en la realització de tasques de complexitat mitjana i caracteritzades per l'exercici d'un conjunt d'activitats professionals operatives ben determinades, amb la capacitat d'utilitzar instruments i tècniques que concerneixen principalment un treball d'execució, que pot ser autònom al límit de les tècniques esmentades.

En aquest grup professional es distingeixen dos nivells:

Nivell I, que, a títol orientatiu, comprèn els llocs de treball d'oficial administratiu/iva superior, oficial 1a oficis diversos, integrador/a social.

Nivell II, en què, a títol orientatiu, estarien enquadrats els llocs de treball d'oficial administratiu/iva 1a, oficial 2a oficis diversos.

Grup professional 3

L'autonomia i complexitat de les funcions dels llocs de treball són causades pel mateix marc normatiu o procedimental de les activitats i poden tenir responsabilitat operativa d'actualització, tractament, disponibilitat i control de la informació, documentació, especialment als llocs de suport administratiu. La seva responsabilitat és limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

Realitzen tasques consistents en l'execució de l'activitat que, tot i que es facin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques.

Formació: Requereixen competència derivada de la formació acadèmica i/o professional de grau mitjà, o equivalent, completats amb una experiència o titulació professional necessària per al desenvolupament de la funció.

En aquest grup professional hi ha cinc nivells:

- Nivell I, que, a títol orientatiu, comprèn els llocs de treball de conductor/a D.
- Nivell II, en què, a títol orientatiu, estarien enquadrats els llocs de treball d'oficial administratiu/iva 2a, oficial 3a oficis diversos.
- Nivell III, que, a títol orientatiu, comprèn els llocs de treball de tècnic/a en emergències sanitàries.
- Nivell IV, en què, a títol orientatiu, estarien enquadrats els llocs de treball d'auxiliar infermeria, treballador/a familiar, tècnic/a en atenció sociosanitària.
- Nivell V, que, a títol orientatiu, comprèn el lloc de treball d'auxiliar administratiu/iva que posseeixi una titulació de formació professional de grau mitjà per a l'exercici de les seves funcions.

Grup professional 4.

Normalment seran posats de suport auxiliar que segueixen rutines i instruccions concretes simples i repetitives.

Realitzen funcions que consisteixen en activitats realitzades seguint un mètode de treball precís, amb un alt grau de supervisió. Exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i un breu període d'adaptació.

Formació: La formació bàsica exigible és l'ESO o formació professional bàsica equivalent, que es pot complementar amb formació específica de grau mitjà o experiència professional.

En aquest grup professional es distingeixen cinc nivells:

- Nivell I, que, a títol orientatiu, comprèn el lloc de treball de socorrista 40 H
- Nivell II, que, a títol orientatiu, comprèn el lloc de treball de socorrista
- Nivell III, que, a títol orientatiu, comprèn els llocs de treball d'operador/a de teleassistència, conductor/a B.
- Nivell IV, que, a títol orientatiu, comprèn els llocs de treball de monitor/a, auxiliar administratiu/iva que no tingui titulació, sigui acadèmica o de formació professional de grau mitjà, ajudant/a serveis diversos, ajudant/a xofer, telefonista, personal neteja.
- Nivell V, en què, a títol orientatiu, estarien enquadrats els llocs de treball de promotor/a captació de fons.





Capítol VI **Formació**

Article 35.- Formació professional

1.- L'empresa informará el Comitè d'Empresa i els/les caps/es de departament del Pla de Formació de la Creu Roja que serà publicat a la intranet de l'empresa per possibilitar l'accés i consulta a tota la plantilla. En qualsevol cas, aquest Pla està encaminat a millorar els coneixements professionals, la prestació de serveis i a modernitzar les tècniques i eines de treball per al seu desenvolupament.

La direcció de l'empresa, a través de cadascun dels departaments, es compromet a obtenir la informació sobre les necessitats de formació del personal laboral, de manera que el pla de formació del següent any es pugui adequar a aquestes necessitats.

El Comitè d'Empresa participarà a l'hora d'acordar les prioritats formatives del personal, a aquest efecte l'empresa garantirà el dret a la informació i a la participació en l'anàlisi i l'elaboració dels plans formatius.

Qualsevol treballador/a, amb independència del seu lloc de treball, té dret a la realització dels cursos oferts, llevat dels supòsits de la formació dirigida o de la manca de vacants per a la seva realització.

En cursos respecte dels quals l'empresa estigui interessada que alguna persona treballadora hi assisteixi i aquests es realitzin fora de la jornada laboral, s'han d'abonar les hores d'assistència al curs a raó de salari laboral.

L'empresa realitzarà un descompte al personal laboral, així com als seus familiars directes, entenent-se com a tals: cònjuge, parella de fet inscrita al registre oficial de parelles estables i fills/es, sobre el preu dels cursos formatius privats duts a terme pel centre de formació de la Creu Roja.

2.- Sense perjudici del que preveu l'anterior apartat, l'empresa, a proposta de les persones treballadores o dels / de les caps de departament, pot sufragar en tot o en part l'assistència a cursos de formació no previstos al Pla de Formació de la Creu Roja, sempre que l'assistència al curs de formació proposat comporti una major capacitat de la persona treballadora i estigui relacionat directament amb les funcions que exerceix a l'empresa, i l'empresa ha d'estimar que el curs de formació resulta de gran interès i rellevància.

Quant al finançament del curs de formació, l'empresa, en la mesura de les seves possibilitats, determinarà quina serà la seva participació en el cost del curs, i la part que resti sense finançament assumir-lo a càrrec seu exclusiu la persona treballadora beneficiària de la formació.

En cas que l'empresa sufragui en tot o en part algun curs de formació previst en aquest apartat, el/la treballador/a està obligat a subscriure per escrit un pacte de permanència a l'empresa per un temps no superior a dos anys després d'haver rebut la formació, i en aquest cas, si el/la treballador/a abandonés la feina abans del termini establert en el pacte, l'empresa tindrà dret a una indemnització de danys i perjudicis.

Capítol VII **Seguretat i salut laboral**

Article 36.- Incapacitat temporal

Durant els processos d'incapacitat temporal per accident de treball o malaltia professional, les persones treballadores percebran el 100 % de la retribució per tots els conceptes des del primer dia fins a com a màxim complir-se 545 dies d'haver iniciat la incapacitat temporal.

En els processos d'incapacitat temporal per malaltia comuna, ingrés hospitalari o accident no laboral, l'empresa garanteix el 100 % de la retribució per tots els conceptes des del primer dia, sempre que el/la treballador/a tingui dret a la prestació de la seguretat social per incapacitat temporal. El dret de la percepció del 100 % de retribució, durant aquests processos d'incapacitat temporal es mantindrà durant dos processos a l'any contractual. En cas d'un tercer procés, percebrà la prestació econòmica que li correspon segons la normativa vigent de la seguretat social per a prestacions per incapacitat temporal.

D'acord amb la legislació vigent, les persones treballadores estaran obligades a presentar, dins el termini de tres dies, els comunicats de baixa i alta per malaltia o accident, qualsevol que en sigui la causa. Els exemplars del comunicat de confirmació o de continuïtat s'han de presentar en el termini de tres dies.

Podrà ser causa d'eliminació o suspensió del complement a criteri de l'empresa l'incompliment dels requisits exigits per la Seguretat Social o eludir la visita del facultatiu determinat per l'empresa.

Les absències motivades per incapacitat temporal han de ser justificades des del primer dia.

Article 37.- Organització i objecte de la prevenció

L'acció preventiva té per objecte primordial la millora de les condicions de seguretat i salut laboral del personal afectat pel present Conveni, juntament amb una política adequada en prevenció de riscos laborals. Per això, l'empresa realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva a l'empresa a través de la implantació d'un pla de prevenció de riscos, amb la incorporació de la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat a les actuacions de salut laboral.

Als efectes de la integració del principi d'igualtat en la política de seguretat i salut laboral, s'estableix que els programes contemplaran les diferents necessitats de dones i homes, així com les mesures per desenvolupar-les en condicions òptimes. S'hauran de recollir les variables relacionades amb el sexe per detectar i prevenir possibles situacions en què els mals derivats dels treballs laborals puguin aparèixer vinculats al sexe de les persones treballadores. Aquestes dades tenen el caràcter d'absolutament confidencials per a qui hi accedeixi.

Article 38.- Pla de prevenció de riscos laborals

Cal crear un Pla de prevenció de riscos laborals que organitzi i reguli les condicions que s'han de donar als llocs de treball, per evitar, tant com sigui possible, els danys a la salut i adaptant el lloc de treball a la persona. Sempre ha de prevaler, en la política de protecció de l'empresa, l'eliminació del risc o la seva minimització en l'origen sobre les mesures de protecció personal davant d'aquest.

Es considera com a normativa vigent l'aplicable en matèria de seguretat i salut laboral, segons l'article 1 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals. Això no obstant, si no hi ha una normativa específica, cal aplicar:

- Les normes UNE.
- Les guies de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene al treball i els protocols i les guies del Ministeri de Sanitat i Consum, així com les que provenen d'institucions competents de les Illes Balears.
- Normes internacionals.

Article 39.- Participació de les persones treballadores.

1.- Les persones delegades de prevenció són, d'una banda, la base sobre la qual s'estructura la participació de les persones treballadores en tot allò relacionat amb la salut laboral a l'àmbit de l'empresa i, de l'altra, la figura especialitzada de participació i representació de les persones treballadores en matèria de prevenció de riscos laborals. El que preveu l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de garanties és aplicable a les persones delegades de prevenció en la seva condició de representants de les persones treballadores.

El nomenament, les competències i les facultats de les persones delegades de prevenció seran les definides a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals vigent.

El crèdit horari de les persones delegades de prevenció serà el que correspongui com a representants de les persones treballadores en aquesta matèria específica, de conformitat amb el que preveu l'article 68.e) de l'Estatut dels Treballadors i l'article 37 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

2.- El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de representació i participació periòdica sobre actuació dels centres de treball en matèria de prevenció de riscos laborals.

El Comitè, a més de les competències recollides a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, tindrà les següents competències:

1. Elaboració d'un pla de formació de salut laboral, en funció de les necessitats formatives.
2. Realització d'accions tendents a promoure la difusió i els coneixements sobre legislació de prevenció de riscos laborals.
3. Establir un catàleg de llocs per a persones discapacitades i la seva adaptació.
4. Dictamen i consulta sobre recursos humans, materials i determinació de mitjans en aquesta matèria.
5. Assessorament tècnic a la direcció de l'empresa i als representants dels treballadors.
6. Analitzar i donar la conformitat a les actuacions de l'empresa procurant que s'adaptin al que disposa la Llei de prevenció de riscos laborals per al seu àmbit d'actuació.
7. Participar en: l'elaboració i el disseny i l'aplicació de plans i programes d'actuació preventiva.
8. La preocupació creixent per l'estat del medi ambient a la nostra Comunitat Autònoma de les Illes Balears porta les parts signants a plasmar en aquest Conveni el seu compromís per la millora continuada del comportament mediambiental en totes les persones treballadores. D'aquí que s'estableixi, dins de les funcions del Comitè de Seguretat i Salut, la proposta, aprovació, desenvolupament i avaluació de la política mediambiental entre la direcció de l'empresa i els treballadors i treballadores, i tindrà com a objectius fonamentals els següents:
 - * Reduir el consum energètic i estudiar la introducció d'energies renovables.
 - * Adequar la gestió dels residus produïts durant les activitats pròpies de l'empresa.
 - * Fomentar la distribució i la utilització de productes més respectuosos amb el medi ambient.





- * Millorar la utilització dels recursos hídrics.
- * Establir campanyes de sensibilització mediambiental adreçades a les persones usuàries de l'empresa.
- * Aconseguir una bona comunicació entre l'empresa i la societat en aquesta matèria.

Article 40.- Servei de prevenció.

Li correspondrà a l'empresa la creació d'un servei de prevenció propi o la contractació d'un o diversos aliens, que duran a terme les funcions següents:

- Adopció de mesures i assistència per a la correcta informació i formació dels / de les treballadors/ores.
- Vigilància de la salut de les persones treballadores a través de reconeixements mèdics específics en funció dels riscos, investigació de les causes d'accidents de treball i malalties professionals, anàlisi d'ergonomia als llocs de treball, investigació sobre causa d'absentisme per malaltia professional i atenció mèdica.
- Elaboració del mapa de riscos laborals, establint plans de prevenció, seguiment i avaluació d'aquests.
- Investigació i determinació de les malalties professionals, detecció i control de les activitats potencialment perilloses.
- Protecció específica de la gestació i del període de lactància.

Article 41.- Promoció i vigilància de la salut

1.- L'empresa proporcionarà una avaluació inicial de la salut dels / de les treballadors/ores segons les característiques del lloc, en la qual s'examinarà en funció de les característiques del lloc que s'exerceix a l'empresa, així com després de cada assignació de tasques específiques que suposin nous riscos per a la salut. En determinats llocs de treball amb risc, aquesta avaluació serà obligatòria.

2.- Es realitzarà una avaluació de la salut dels / de les treballadors/ores que es reincorporin al lloc de treball després d'haver passat per un procés d'incapacitat temporal, fundat en motius de salut, per un temps superior a sis mesos. Aquesta avaluació, de caràcter obligatori, té com a finalitat poder recomanar una acció apropiada de protecció dels / de les treballadors/ores.

3.- L'empresa proporcionarà una avaluació de la salut de les persones treballadores en els termes que s'acordi al si del Comitè de Seguretat i Salut. En determinats llocs de treball amb risc, aquesta avaluació serà obligatòria.

La vigilància de la salut està sotmesa a protocols mèdics específics, fonamentats en els factors de risc a què es troba exposat cada treballador i treballadora. Aquests protocols mèdics que s'han d'utilitzar s'han de basar en els que edita a aquest efecte el Ministeri de Sanitat, o, si escau, les autoritats sanitàries de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

Els exàmens de salut han d'incloure, en qualsevol cas, una història clínicolaboral dels treballadors i les treballadores en què es valorin els riscos inherents a la feina. De la mateixa manera, s'hi ha de fer constar una descripció del lloc de treball, del temps de permanència, dels riscos detectats en l'anàlisi de les condicions de feina i de les mesures de prevenció adoptades. A l'examen de salut s'hi han d'esmentar els llocs de treball que amb anterioritat a l'actual hagin exercit els treballadors o les treballadores, i se n'han de descriure els riscos i el temps de permanència en aquests llocs.

Els resultats obtinguts de la vigilància de la salut seran comunicats al personal afectat, no podent utilitzar-se amb finalitats discriminatòries ni en perjudici d'aquest. En tot cas, es respectarà el dret a la intimitat, a la dignitat de la persona treballadora, la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

El personal sanitari del Servei de Vigilància de la Salut haurà de:

- Conèixer les malalties i les absències a la feina per motius de salut, per tal d'identificar la relació entre la causa de la malaltia o de l'absència i els riscos per a la salut.
- Analitzar els resultats de vigilància de la salut dels treballadors i de l'avaluació de riscos, amb criteris epidemiològics i, si és el cas, proposar mesures que tendeixin a millorar les condicions i el medi ambient del treball.
- Estudiar i valorar particularment els riscos que puguin afectar les treballadores en situació d'embaràs o part recent i, si és el cas, els menors i els treballadors sensibles a determinats riscos, i proposar les mesures preventives adequades.

Article 42.- Protecció de la maternitat.

1.- L'avaluació dels riscos a què fa referència l'article 16 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les persones treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les persones treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre



l'embaràs o la lactància de les persones treballadores esmentades, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la persona treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, quan sigui necessari, no fer feina nocturna o a torns.

2.- Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o, malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la persona treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de la Mútues, amb l'informe del metge o la metgessa del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament la persona treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresa ha de determinar, prèvia consulta amb els/les representants de les persones treballadores, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

Article 43.- Assetjament sexual.

1.- Es considera assetjament sexual tota mena d'agressions verbals i/o físiques patides per qualsevol treballador/a, sense tenir-ne en compte el càrrec o lloc de treball a l'empresa, dins d'aquesta o en el compliment d'algun servei, quan aquestes agressions provinquin del / de la mateix/a empresari/ària, de qualsevol persona en qui aquest/a delegui o del / de la treballador/a que, sent o no aliè/ena a l'empresa, es trobi realitzant alguna mena de servei en aquesta i que, amb clara intencionalitat de caràcter sexual, agredeixi la dignitat i intimitat de la persona, considerant-se constitutives aquelles insinuacions o actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat a l'ocupació per a qualsevol treballador/a amb l'aprovació o denegació de favors de tipus sexual, qualsevol comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de tots ells per raó de sexe i les agressions sexuals de qualsevol índole i que siguin demostrades per la persona treballadora. L'empresa ha de garantir la promptitud i la confidencialitat en la correcció d'aquestes actituds, i ha de considerar l'assetjament sexual com a falta molt greu dins del seu si. Queda reservat el dret, per part de la persona afectada, d'acudir a la via de protecció penal.

2.- Per tal d'evitar o resoldre possibles situacions d'assetjament sexual, se seguirà el protocol d'actuació elaborat i aprovat per l'Equip d'Igualtat a l'empresa.

Article 44.- Assetjament moral.

1.-Es considera assetjament moral o psicològic el comportament negatiu entre companys/es o entre superiors i inferiors jeràrquicament, a causa del qual l'afectat/ada és objecte d'assetjament i atacs sistemàtics i durant molt de temps, de manera directa o indirecta, per part d'una o més persones, amb l'objectiu i/o l'efecte de fer-li el buit.

2.-Les parts signants del present conveni són conscients que entre les obligacions que s'estableixen dins del marc de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals hi ha la de prevenir l'assetjament moral o psicològic a l'ambient de treball, atès que aquesta conducta pot ocasionar un dany a la salut de les persones treballadores.

D'altra banda, l'article 8.11 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social estableix com a infracció molt greu la d'atemptar contra la intimitat i la dignitat del treballador o treballadora.

3.- Per tal d'evitar o resoldre possibles situacions d'assetjament moral o psicològic, se seguirà el protocol d'actuació elaborat i aprovat per l'Equip d'Igualtat a l'empresa.

Article 45.- Drogodependències.

1.- El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut amb repercussions individuals i col·lectives. L'inici o increment del consum de drogues a l'entorn laboral ve en molts casos determinat per condicions d'atur, precarietat o males condicions de treball. D'aquí que s'estimi convenient incloure en aquest Conveni el pla integral següent en els seus vessants, assistencial, reinseritiu, participatiu, no sancionador, voluntària i planificat:

- Preventiva: Cal posar en pràctica mesures educatives, informatives i formatives que motivin la reducció i l'ús inadequat de drogues i promoguin hàbits saludables. Així mateix, cal potenciar la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.
- Assistencial i voluntària. Cal facilitar el suport a les persones treballadores que ho sol·licitin voluntàriament. A aquest efecte, es faran i aplicaran programes d'assistència específics pels serveis de prevenció.
- Reinsertiva. L'objecte fonamental de tota acció és tornar la salut al subjecte i facilitar la reincorporació del treballador o treballadora al lloc de treball.
- No sancionadora. Tota persona treballadora que s'aculli a un programa de tractament no pot ser objecte de sanció o acomiadament i se li assegurarà la reincorporació immediata al lloc de treball.
- Participativa. Tota iniciativa empresarial relacionada amb la salut laboral i/o drogodependències serà consultada, amb caràcter previ, als / a les representants dels / de les treballadors/es o, si no pot ser, als / a les treballadors/es.



2.- El comitè de seguretat i salut ha de concretar les mesures aquí exposades en un programa d'actuació que cal aplicar des del moment en què es constitueixi.

Article 46.- Protecció de les víctimes de la violència de gènere.

En virtut de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere;

1.- La persona treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, en els termes previstos a l'Estatut dels Treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.

2.- Quan es produeixi la reincorporació de la persona treballadora víctima de violència de gènere que hagi suspès el seu contracte de treball, i l'empresa hagi formalitzat un contracte de substitució, la reincorporació es realitzarà en les mateixes condicions existents en el moment de la suspensió del contracte de treball.

3.- Les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons escaigui, sense perjudici que les absències esmentades siguin comunicades per la persona treballadora a l'empresa com més aviat millor.

Article 47.- El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes i no discriminació.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un element bàsic de la gestió dels recursos humans, gestió del coneixement, de la qualitat i de la responsabilitat social que com a institució té l'empresa.

Des de l'empresa, s'assumeix la Política d'Igualtat que estableix el Pla d'Igualtat que l'Equip Nacional d'Igualtat de la Institució ha aprovat segons el diagnòstic realitzat pels Equips d'Igualtat de les Oficines Territorials de Creu Roja Espanyola. Com a pilars d'aquesta política d'igualtat en l'àmbit de les relacions laborals, destaquem:

- L'aplicació dels principis sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes que estableix el Pla d'Igualtat de Creu Roja Espanyola.
- Funcionament d'un Equip d'Igualtat, com a òrgan assessor i de seguiment i implantació del Pla d'Igualtat. L'Equip d'Igualtat està integrat per l'Agent d'Igualtat, per una o dues persones de l'Àrea de Secretaria, per una o dues persones de l'Àrea de Coordinació i per una persona designada pel Comitè d'Empresa.
- Existència de la figura de l'agent d'igualtat, que recaurà en el secretari/ària autonòmic/a o persona en qui delegui, i serà la persona encarregada de liderar el procés de diagnòstic i d'anàlisi de la realitat i del disseny, desenvolupament i avaluació del pla d'acció.
- Compliment del protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament moral o mobbing.
- Regular criteris objectius en els processos de selecció, promoció i formació.
- Utilització d'accions positives, consistents a atorgar el lloc de treball, en igualtat de condicions, al candidat/a el sexe del qual estigui subrepresentat en el lloc de treball per cobrir.
- Planificar cursos de formació encaminats a difondre les polítiques d'Igualtat i la perspectiva de gènere a la feina de Creu Roja Espanyola.
- Establir el principi de la mateixa retribució per un treball del mateix valor. Entenent retribució en sentit ampli, incloent-hi tots els conceptes retributius percebuts i la valoració de tots els llocs de treball.
- Garantir que els complements salarials i el règim retributiu del present conveni no tenen biaix discriminatori garantint la igualtat salarial.
- Incloure mesures de conciliació de la vida laboral i personal tal com es recullen en aquest conveni.
- Promoure una concepció integral de la salut, posant atenció tant als riscos psíquics com físics i desenvolupant actuacions preventives adreçades al conjunt de treballadors i treballadores, tenint en compte la realitat i l'especialitat (assetjament sexual, maternitat, etc.) d'aquestes últimes.
- Atendre les circumstàncies personals de les persones víctimes de violència de gènere, establint permisos especials, preferència de trasllat, beneficis socials, etc., fins a la normalització de la situació.
- Regularitzar l'ús d'un llenguatge inclusiu no sexista.

Capítol VIII
Representació de les persones treballadores

Article 48.- Comitè d'Empresa.

Sense perjudici dels drets i les facultats concedits per les lleis, es reconeixen als comitès d'empresa les funcions següents:



1.- Ser informats per la direcció de l'empresa:

- Trimestralment, sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de producció i vendes de l'entitat, sobre el programa de producció i evolució probable de l'ocupació a l'empresa.
- Anualment, conèixer i tenir a la vostra disposició el balanç, compte de resultats i memòria.
- Amb caràcter previ a l'execució per l'empresa: sobre les reestructuracions de plantilla, tancaments totals o parcials, definitius o temporals, i les reduccions de la jornada i sobre els plans de formació de l'empresa.
- En el pla legalment establert es remetrà per l'empresa al Comitè d'Empresa i a les Seccions Sindicals legalment constituïdes, còpies bàsiques dels contractes de treball subscrits, i la notificació de les pròrrogues, i les denúncies corresponents a aquests en el termini màxim de 10 dies.

2.- En funció de la matèria de què es tracta:

- Sobre la implantació o revisió de sistemes d'organització i qualsevol de les seves possibles conseqüències: estudis de temps, establiments de sistemes de primes i incentius i valoració de llocs de treball.
- Sobre la fusió, l'absorció o la modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.
- L'empresa ha de facilitar al comitè el model o models de contracte que habitualment utilitzi, i el comitè està legitimat per efectuar les reclamacions oportunes davant l'empresa i, si escau, l'autoritat laboral competent.
- Sobre sancions imposades i, en especial, en cas d'acomiadament.
- Pel que fa a estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball i malalties professionals i les conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment d'ingressos i cessaments i dels ascensos.

3.- Seran drets i obligacions del Comitè d'Empresa:

Participar, en els termes pactats, en els òrgans paritaris, en l'estudi i la proposta de les condicions de treball en les diferents àrees. Traslladar els suggeriments que en aquest sentit els comuniquin les persones representades. L'empresa mensualment facilitarà al Comitè d'Empresa les altes i baixes produïdes durant aquest període. Exercir una tasca de vigilància sobre les matèries següents:

- El compliment de les normes vigents en matèria laboral i de Seguretat Social, així com el respecte dels pactes i les condicions o usos d'empreses en vigor, formulant, si escau, les accions legals oportunes davant l'empresa i els organismes o tribunals competents.
- Les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament de la feina a l'empresa.
- Participar com reglamentàriament es determini en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa en benefici de les persones treballadores o dels seus familiars.
- Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat de l'empresa.
- Es reconeix al Comitè d'Empresa capacitat processal com a òrgan col·legiat per exercir accions administratives o judicials en tot el que sigui relatiu a l'àmbit de la seva competència.
- Els membres del Comitè d'Empresa, i aquest en conjunt, observen sigil professional en tot el que sigui referent als apartats 1r i 2n del punt 1, fins i tot després de pertànyer al Comitè d'Empresa i, en especial, en totes aquelles matèries sobre les quals l'empresa assenyali expressament el caràcter reservat.

El comitè vetlla no només perquè en els processos de selecció es compleixi la normativa vigent o pactada, sinó també pels principis de no discriminació, igualtat de sexe i foment d'una política racional d'ocupació.

4.- Garanties:

- Cap membre del Comitè d'Empresa o delegat de personal no pot ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent del seu cessament, llevat que aquest es produeixi per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'actuació de la persona treballadora en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeïssin a altres causes, s'ha de tramitar expedient contradictori en què siguin escoltats, a banda de la persona interessada, el Comitè d'Empresa o la resta de delegats de personal i el delegat del Sindicat a què pertanyi, en el cas que es trobés reconegut com a tal a l'empresa. Tenen prioritat de permanència a l'empresa o centre de treball, respecte a les altres persones treballadores, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- No poden ser discriminats/ades en la promoció econòmica o professional per causa o per raó de l'exercici de la seva representació.
- Poden exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa, en les matèries pròpies o de la seva representació, podent publicar o distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del procés productiu, aquelles publicacions d'interès laboral



o social.

- Disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes cadascun dels membres del Comitè, delegat/ada sindical o delegat/ada de personal. Es podran acumular mensualment les hores dels diferents membres del Comitè d'Empresa i delegats/ades de Personal que pertanyin a la mateixa candidatura, en un o diversos dels seus components, sempre que hi hagi conformitat dels / de les interessats/ades, que serà posat en coneixement de l'empresa, entenenent-se que es manté en els termes acordats fins que no es comuniqui el contrari a l'empresa pels afectats. Així mateix, es pot crear una borsa d'hores entre els diferents membres.

Capítol IX **Règim disciplinari**

Article 49.- Expedient disciplinari

1.- Quan l'empresa conegui la comissió de fets que puguin ser constitutius de falta greu o molt greu, els comunicarà a la persona interessada i al Comitè d'Empresa, iniciant l'obertura d'un expedient disciplinari. La comunicació d'obertura d'expedient disciplinari interromprà el termini de prescripció de les faltes fins a la resolució d'aquest.

El/La treballador/a, davant la comunicació d'obertura d'expedient disciplinari, disposarà de 10 dies hàbils per formular les al·legacions que consideri convenients per a la seva defensa, presentant, així mateix, tots els documents que consideri d'interès.

Finalitzat el termini, l'empresa disposarà de 10 dies hàbils per comunicar a la persona interessada i al Comitè d'Empresa la resolució adoptada amb imposició o no de sanció. Aquesta comunicació posarà fi a la tramitació de l'expedient disciplinari.

2.- Les infraccions o faltes comeses pels treballadors, derivades d'incompliments contractuals, podran ser lleus, greus o molt greus.

Article 50.- Faltes lleus.

1.- La incorrecció amb els/les companys/es.

2.- La negligència i la distracció en el compliment del treball.

3.- La presentació extemporània de comunicats de baixa o de confirmació, en temps superior a tres dies des de la data de la seva expedició regular, tret que per causa de força major es provi la impossibilitat de fer-ho.

4.- De tres a cinc faltes de puntualitat en un mes superiors a 15 minuts.

5.- La negligència en la cura i conservació dels utensilis i materials de treball, mobiliari o locals on prestin els seus serveis.

6.- La manca d'assistència injustificada durant un dia al mes, tret que provi la impossibilitat de fer-ho per causa major.

7.- Incomplir, de manera puntual o repetida, les directrius sobre seguretat de la informació traslladades per qualsevol mitjà, sense que aquesta acció derivi en la producció d'una incidència.

8.- Incomplir, de manera puntual o repetida, les directrius sobre protecció de dades personals traslladades per qualsevol mitjà, sense que aquesta acció derivi en la producció d'una incidència.

Article 51.- Faltes greus

1.- No acudir a la revisió mèdica les persones treballadores que per la seva especial dedicació així ho requereixi.

2.- La indisciplina o la desobediència relacionada amb la seva feina i amb l'incompliment dels deures previstos a les lletres a), b) i c), de l'article 5 de l'Estatut dels Treballadors.

3.- La desconsideració amb els usuaris, companys i subordinats en l'exercici de les tasques encomanades, així com la falta greu de consideració amb qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa.

4.- La manca d'assistència a la feina sense causa justificada durant dos o més dies al mes, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho per causa major.

5.- La presentació extemporània dels comunicats de baixa i alta, per temps superior a set dies des de la data de la seva expedició regular, tret

que es provi la impossibilitat de fer-ho per causa major.

6.- L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per un temps superior a dos dies al mes.

7.- Més de cinc faltes de puntualitat en un mes superiors a 15 minuts.

8.- No fer servir l'uniforme de Creu Roja en aquells llocs de treball on es requereixi o fer-ne ús indegut.

9.- La vulneració o incompliment del Codi de Conducta de Creu Roja Espanyola que no produeixi un perjudici greu per a l'empresa.

10.- Incomplir, de manera puntual o repetida, les directrius sobre seguretat de la informació traslladades per qualsevol mitjà, derivant aquesta acció en la producció d'una incidència.

11.- Incomplir, de manera puntual o repetida, les directrius sobre protecció de dades personals traslladades per qualsevol mitjà, derivant aquesta acció en una incidència que no suposa per a Creu Roja Espanyola conseqüències davant de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, qualsevol altre organisme homòleg o els propietaris de les dades personals afectades.

12.- No atendre, de forma puntual o repetida, la formació que correspongui rebre en matèria de seguretat de la informació i protecció de dades personals.

13.- Impedir al / a la responsable de Seguretat o al / a la delegat/ada de Protecció de Dades la correcta realització i compliment de les seves funcions a Creu Roja Espanyola.

Article 52.- Faltes molt greus

1.- La inassistència injustificada a la feina durant més de tres dies consecutius en un període d'un mes natural.

2.- El frau, la deslleialtat en les gestions encomanades amb l'apropiació, el furt o el robatori de béns amb prou entitat de propietat de l'empresa, de companys i companyes i usuaris i usuàries, així com de qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa. De la mateixa manera, no guardar el secret sobre tota la informació confidencial a què la persona treballadora tingui accés.

3.- L'abús d'autoritat exercit per les persones que exerceixen funcions de comandament.

4.- La simulació de malaltia o accident que suposi una incapacitat transitòria per temps inferior a tres dies. S'entén que hi ha falta quan la persona treballadora declarada de baixa pels motius indicats faci feina de qualsevol classe per compte propi o d'altri. Així mateix, s'entén inclosa en aquest punt qualsevol acció de la persona treballadora realitzada per prolongar la baixa per malaltia o accident.

5.- La no utilització reiterada dels elements de protecció en matèria de seguretat i salut.

6.- Els maltractaments reiterats de paraula o obra de les persones treballadores de categoria superior o inferior, tant als / a les companys/es, al públic i les persones usuàries.

7.- Assetjar sexualment mitjançant qualsevol comportament de naturalesa verbal o física.

8.- L'assetjament moral, més quan s'acompanyi d'abús d'autoritat o l'efectuï un càrrec superior a una persona treballadora de categoria laboral inferior.

9.- La manca d'assistència o abandó sense previ avís del lloc de treball en aquells serveis en què aquests fets suposin un risc i perjudici especials per a les persones usuàries.

10.- La vulneració o incompliment del Codi de Conducta de Creu Roja Espanyola que produeixi un greu perjudici per a l'empresa.

11.- Cometre delictes de qualsevol mena utilitzant, o amb l'objectiu de fer malbé, els sistemes informàtics o la informació gestionada per Creu Roja Espanyola.

12.- Incomplir les clàusules i directrius expressades a l'acord de confidencialitat que el vinculi amb Creu Roja Espanyola.

13.- Incomplir, de manera puntual o repetida, les directrius sobre protecció de dades personals traslladades per qualsevol mitjà, derivant aquesta acció en una incidència que suposi per a Creu Roja Espanyola conseqüències davant de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, qualsevol altre organisme homòleg o els/les propietaris/àries de les dades personals afectades. La gravetat de la present falta serà determinada en funció de la gravetat de l'incompliment i l'impacte i les característiques de les conseqüències imposades sobre Creu Roja Espanyola.

14.- En tot el que no es prevegi en la precedent relació, cal aplicar les causes previstes a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.



Article 53.- Sancions.

- 1.- Per faltes lleus.
 - Amonestació oral o per escrit.
 - Suspensió de sou i feina de fins a 2 dies.
- 2.- Per faltes greus.
 - De 3 a 10 dies de suspensió de sou i feina.
- 3.- Per faltes molt greus.
 - D'11 a 60 dies de suspensió de sou i feina.
 - Acomiadament disciplinari

Article 54.- Prescripció en cas d'assetjament sexual o laboral.

En cas d'assetjament sexual o laboral, el termini de prescripció començarà a comptar l'endemà que es tanqui el protocol d'assetjament per part de la comissió creada a aquest efecte.

Disposició addicional primera- Procediment per a la resolució de conflicte en matèria d'inaplicació de les condicions de treball a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

En cas de desacord durant el període de consultes a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària, i aquesta disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li hagi estat plantejada.

Quan la Comissió Paritària no arribi a un acord, les parts han d'acudir als procediments regulats a l'Acord Interprofessional sobre la renovació i la potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i les parts no s'haguessin sotmès als procediments anteriorment exposats, o bé aquests no haguessin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts pot sotmetre'n la solució a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius d'Illes Balears.

Disposició transitòria única.- Personal enquadrat al Grup 1 a data 31/12/2022.

A les persones treballadores que estaven enquadrades al Grup 1 a data 31/12/2022 i que els resultava d'aplicació l'anterior classificació professional regulada al VI Conveni Col·lectiu, a partir del 01/01/2023 se'ls aplica com a salari base l'import reflectit a les taules salarials del present Conveni Col·lectiu per al Grup 1 i la diferència fins a assolir el salari base que havien percebut a data 31/12/2022 com un Complement Transitori de caràcter personal, que es computa per al càlcul de les pagues extres i és compensable en els termes que tot seguit s'exposen:

- 1.- Per a l'any 2023 es garanteix un increment equivalent al 5 % del salari base que percebien a data 31/12/2022. L'import resultant de l'increment es distribueix entre el nou salari base previst a les taules salarials del present Conveni per a l'any 2023 i el Complement Transitori.
- 2.- Per a l'any 2024 es garanteix un increment equivalent a l'1 % del salari base més el Complement Transitori percebut a data 31/12/2023. L'import resultant de l'increment es distribueix entre el salari base previst a les taules salarials del present Conveni per a l'any 2024 i el Complement Transitori.
- 3.- Per a l'any 2025 es garanteix un increment equivalent a l'1 % del salari base més el Complement Transitori percebut a data 31/12/2024. L'import resultant de l'increment es distribueix entre el salari base previst a les taules salarials del present Conveni per a l'any 2025 i el Complement Transitori.

Al personal enquadrat al Grup 1 a data 31/12/2022, per al càlcul del complement de lloc de treball regulat a l'article 18 del present Conveni Col·lectiu, s'aplica el percentatge previst del 10 % sobre el salari base i el Complement Transitori que percebi.

El que disposa aquesta disposició transitòria única en cap cas ha de suposar un perjudici en la retribució de les persones treballadores que estaven enquadrades en el Grup 1 a data 31/12/2022.



El personal de nou ingrés que s'incorpori a l'empresa a partir de l'1/1/2023 al Grup 1 ha de percebre el salari base previst a les taules salarials del present Conveni, sense que tingui dret a percebre el Complement Transitori abans esmentat.

**ANNEX I
SALARI BASE**

GRUP	NIVELL	2023		2024		2025	
		SALARI	SALARI	SALARI	SALARI	SALARI	SALARI
		BRUT	BRUT	BRUT	BRUT	BRUT	BRUT
PROFESSIONAL		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
1	1	1585,29	22194,07	1659,01	23226,09	1736,15	24306,11
2	1	1555,66	21779,23	1586,77	22214,81	1618,51	22659,11
	2	1423,16	19924,24	1494,32	20920,46	1566,79	21935,10
3	1	1416,24	19827,36	1437,48	20124,77	1459,05	20426,64
	2	1274,04	17836,54	1323,22	18525,03	1373,50	19228,98
	3	1236,91	17316,78	1304,94	18269,21	1373,50	19228,98
	4	1196,19	16746,59	1282,31	17952,34	1373,50	19228,98
4	5	1184,40	16581,65	1276,20	17866,73	1373,50	19228,98
	1	1355,47	18976,56	1396,13	19545,86	1438,02	20132,24
	2	1304,69	18265,63	1343,83	18813,59	1384,14	19378,00
	3	1202,55	16835,76	1226,61	17172,48	1251,14	17515,93
	4	1151,50	16121,05	1180,29	16524,08	1209,80	16937,18
	5	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI

ANNEX II

	2023	2024	2025
Complement de disponibilitat i responsabilitat			
(article 19) Import mensual	206,43	211,59	215,82
Complement de treball nocturn			
(article 20) Import nit	17,10	17,53	17,88
Plus de festius (article 21):			
Si es gaudeix dia lliure - Import per festiu treballat	46,58	47,74	48,70
Si NO es gaudeix dia lliure - Import per festiu treballat	76,97	78,89	80,47
Plus de supervisió servei platges			
(article 23)	109,57	112,86	116,24
Plus de patró/ona servei platges			
(article 23)	220,26	226,87	233,67
Plus adjunt/a en coordinació servei platges			
(article 23)	220,26	226,87	233,67
Plus compensatori desplaçament (article 24)			
Desplaçament fora de l'illa - Import dia	12,50	12,81	13,06
Desplaçament a l'illa - Import dinar	10,97	11,25	11,47
Desplaçament a l'illa - Import sopar	10,97	11,25	11,47