



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2016, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del IV Convenio Colectivo del Centro Comunitario de Sangre y Tejidos de Asturias en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Centro Comunitario de Sangre y Tejidos de Asturias (expediente C_026/2016, código 33003392011999), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 23 de junio de 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 14 de agosto de 2015, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 27 de julio de 2016.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 14-8-2015, publicada en el BOPA núm. 191, de 18-VIII-2015, el Director General de Trabajo.—Cód. 2016-08895.

ACTA DE OTORGAMIENTO

Reunidos la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo del centro Comunitario de Sangre y Tejidos de Asturias (CCSTA), integrada por los siguientes trabajadores del centro:

- Por parte de la empresa:
 - o Dña. María M. García Hernández.
 - o D. Álvaro Meana Infiesta (Presidente).
 - o Dña. Juana Borrero Pérez.
 - o Dña. M.^a Carmen Muñoz Turrilas.
- Por parte del Comité de empresa:
 - o Dña. Mónica Pulgar Gómez.
 - o D. David Martínez Vega.
 - o D. Marcos Lastra Félix.
 - o Dña. Tamara Álvarez Llavona (Secretaria).
 - o Dña. Pilar Facal Fernández.

En Oviedo a las 11:00 horas del 23 de junio de 2016, en la sede del Centro Comunitario de Sangre y Tejidos de Asturias, con domicilio en Emilio Rodríguez Vigil s/n, 33006 Oviedo, se reúnen los miembros antes detallados de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo del CCSTA.

Como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo para la negociación de dicho convenio y, una vez que ha tenido lugar la ratificación del Convenio en la Asamblea de trabajadores celebrada el día 22 de junio de 2016 se suscribe el referido IV Convenio Colectivo del CCSTA que se adjunta a continuación.



IV CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO COMUNITARIO DE SANGRE Y TEJIDOS DE ASTURIAS

Preámbulo

Los integrantes de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo del Centro Comunitario de Sangre y Tejidos de Asturias, formada por parte de la Empresa por: D.^a María M. García Hernández, D. Álvaro Meana Infesta, D.^a M.^a Carmen Muñoz Turrillas y D.^a Juana Borrero Pérez, y por parte del Comité de Empresa por: D.^a Mónica Pulgar Suárez (CCOO), D.^a Tamara Álvarez Llavona (CCOO), D. David Martínez Vega (CCOO), D. Marcos Lastra Félix (CCOO) y D.^a Pilar Facal Fernández (UGT), se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

Capítulo I

Artículo 1.—Ámbito de aplicación.

El presente convenio regula y establece, las normas por la que se rigen las relaciones laborales de todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Centro Comunitario de Sangre y Tejidos de Asturias, y en los centros de él dependientes.

Están excluidos de este convenio:

El personal que nombre Cruz Roja a propuesta de la Junta rectora del CCSTA, de acuerdo con lo establecido en los artículos 10 y 11 del Reglamento de Régimen Interior (Convenio de creación del CCSTA de fecha 13 de abril de 1987).

Artículo 2.—Ámbito personal.

Por personal laboral a los efectos del presente Convenio se entiende a los trabajadores fijos de plantilla, temporales fijos periódicos y discontinuos o cualquier otra forma contractual admitida por la legislación laboral vigente.

Artículo 3.—Ámbito temporal y denuncia del Convenio.

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años contados a partir de 1 de enero de 2016 y concluirá, por tanto, en fecha 31 de diciembre de 2018, entendiéndose prorrogado de año en año salvo denuncia por alguna de las partes.

Será presentado ante la autoridad laboral competente a efectos del pertinente registro y depósito, así como de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Cualquiera de las partes firmantes, podrá denunciar el presente Convenio con al menos treinta días de antelación al vencimiento del mismo. Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte o por acuerdo de ambas partes.

Artículo 4.—Absorción y compensación.

Las condiciones laborales superiores o más beneficiosas que vengán percibiendo y disfrutando los trabajadores de la plantilla a la firma de este Convenio, serán establecidas estas por pacto entre la empresa y los trabajadores o por aplicación a estos de Convenio Colectivo superior al presente, serán compensadas y absorbidas hasta donde alcancen sin otro límite que el respeto al derecho mínimo necesario.

Artículo 5.—Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria es el órgano de vigilancia, seguimiento e interpretación del presente Convenio Colectivo; y está compuesta por seis miembros, tres en representación de la Empresa y tres como representantes de los trabajadores.

Ambos intervinientes podrán nombrar suplentes que puedan sustituir a los titulares.

Esta comisión tendrá un Presidente designado para cada reunión de entre sus miembros, que será responsable de su dirección y funcionamiento, y estará obligada a emitir dictamen, cuando se les solicite, en un plazo de 30 días hábiles, como máximo.

Los acuerdos de esta Comisión tendrán carácter vinculante al convenio y su ámbito.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

A/ Interpretación del Convenio Colectivo en su aplicación práctica.

B/ Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio.

C/ Discrepancias sobre la interpretación en materia de grupos profesionales, conforme se establece en el Acuerdo de Clasificación de grupos profesiones de fecha 5 de julio de 2013 publicado en el BOPA de 16/08/2013.

D/ Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento de las cuestiones y conflictos derivados de la aplicación de la modificaciones sustanciales de las condiciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y de cualquier otra que se someta a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral.

Cuando la Comisión Paritaria no alcance en término un acuerdo respecto a las cuestiones de las que conforme a Ley y a este Convenio Colectivo le sean sometidas y deba conocer, podrá someter la solución de la misma al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) u organismo que los sustituya, de conformidad con sus normas reglamentarias de funcionamiento, siendo necesario que el acuerdo se adopte por mayoría de dos tercios de ambas representaciones.



Artículo 6.—*Inaplicación del convenio.*

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa afectada por el presente convenio, podrá inaplicar o modificar las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras el período de consulta con el procedimiento establecido del artículo 41.4 del E.T.

Procedimiento:

- En caso de acuerdo para la modificación o inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, siendo todas las restantes cláusulas de obligado cumplimiento, las medidas tendrán como máximo una duración no superior al año y en todo caso serán suspendidas:
 - a) Tras cumplir la vigencia del presente Convenio.
 - b) Tras superar la empresa afectada las causas que motivaron la inaplicación/modificación antes de expirar el plazo que se hubiera pactado.
 - c) Por acuerdo de las partes.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, en las condiciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá someterse dicha discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 10 días para resolverla. Si una vez cumplido el plazo no se llega a un acuerdo, las partes deberán someterse al proceso de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos o en su caso a arbitraje voluntario ante el SASEC, siendo vinculante la decisión de tal órgano para todas las partes.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 7.—*Principios generales.*

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en este Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 8.—*Contrato de trabajo.*

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito e incluirán en todo caso la adscripción del Convenio Colectivo, al cual queda acogida la relación laboral, así como el grupo profesional y las condiciones laborales por las cuales se contrata al trabajador.

Todos los trabajadores tendrán derecho desde el inicio de sus relaciones laborales al contrato escrito que especifique:

- a) La duración del mismo.
- b) Lugar de trabajo.
- c) La jornada laboral.
- d) Las retribuciones correspondientes.
- e) El período de prueba.

Los contratos de trabajo que se concierten para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, tendrán una duración máxima de 6 meses en un período de un año, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior podrá prorrogarse hasta el período máximo.

Los contratos celebrados por prácticas o aprendizaje no serán inferiores a 12 meses prorrogables en períodos de 6 meses hasta el máximo de límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 85% en el primer año y del 90% en el segundo año de las retribuciones del grupo profesional para que se contraten estas modalidades y el personal contratado en prácticas o aprendizaje no podrá superar el 5% de la plantilla.

Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se situé por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años; en cuanto se rebaje dicha tasa, el límite de edad se fija en 25 años.

Todo ello siempre que el contrato en prácticas o aprendizaje no suponga la amortización de un puesto de trabajo y esté ligado a un proyecto de investigación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de L.O.L.S. y 8 y 64 del ET, y demás normativa legal que lo desarrolla, se facilitará copia básica del contrato de trabajo al Comité de Empresa.

Artículo 9.—*Período de prueba.*

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Grupo 1: Seis meses.
- Grupo 2: Cuarenta y cinco días laborables.
- Grupo 3 y 4: Treinta días laborables.
- Grupo 5: Catorce días laborables.



El período de prueba deberá ser pactado por escrito, pudiendo durante la vigencia del mismo resolver, las partes contratantes de forma unilateral y libremente la relación laboral sin preaviso y sin derecho indemnización alguna, y no podrá superar el 50% del período laboral para el que se ha realizado el contrato de trabajo.

Cada trabajador solo estará obligado a pasar una vez el período de prueba. Los contratos siguientes a la superación del período de prueba estarán exentos del mismo.

Artículo 10.—*Actualización y Perfeccionamiento Profesional.*

La empresa se compromete a realizar formación continua de sus empleados, tanto del personal sanitario, como del personal de gestión. El tiempo mínimo de formación para cada empleado será de 20 horas anuales, que computarán como tiempo efectivo de trabajo. Además para facilitar la formación y reciclaje profesional, en CCSTA concederá 35 horas retribuidas al año como máximo para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera del CCSTA y el contenido del mismo este directamente relacionado con el puesto de trabajo.

La empresa podrá organizar, dentro de la jornada de trabajo, cursos de actualización y perfeccionamiento profesional, cuya asistencia será obligatoria.

Artículo 11.—*Movilidad del trabajador.*

A) Movilidad funcional. La movilidad funcional se efectuará en su caso, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no teniendo otras limitaciones más que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, así como la pertenencia al grupo profesional.

B) Movilidad geográfica: Cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, las relacionadas con la competitividad, la productividad u organización técnica, podrán realizarse traslados de personal a otros centros de trabajo dentro de la Comunidad Autónoma, garantizándose como mínimo en todo caso, mientras dura el traslado, las retribuciones del puesto de procedencia.

En los casos de traslado forzoso que implique cambio de residencia del trabajador fuera de la Comunidad Autónoma, se establece una indemnización por importe de dos mensualidades así como los gastos de traslado.

Los trabajadores trasladados con carácter forzoso tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en su Centro de Trabajo de Origen.

Artículo 12.—*Trabajos de superior e inferior categoría.*

El desempeño de trabajos de superior grupo profesional no producirá el ascenso automático del trabajador, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Por necesidades perentorias e imprevisibles, la Dirección del Centro podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al que ostenta por el tiempo imprescindible, manteniéndose las retribuciones y demás derechos de su grupo profesional.

Esta situación no podrá exceder de 15 días ampliables a 30 previa comunicación razonada al trabajador.

En tales casos se informara al Comité de Empresa.

Artículo 13.—*Provisión de vacantes.*

Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1.º Convocatoria interna: Tendrán derecho a presentarse a cubrir las vacantes existentes los trabajadores que pertenezcan a la empresa en calidad de fijos, siempre que reúnan las condiciones exigidas para el puesto de trabajo.

Todos los trabajadores tendrán derecho a presentarse en igualdad de condiciones.

La elaboración de baremos de la convocatoria será responsabilidad de la empresa, que los comunicará con antelación suficiente al Comité de Empresa, para consensuar los mismos.

2.º Convocatoria externa: Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior se realizará mediante oferta externa en la que se incluirán pruebas de capacitación.

Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

Capítulo III

Condiciones laborales

Artículo 14.—*Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo máxima anual para el período 2016, 2017 y 2018 se fija en treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual lo que hace 1.650 horas al año, y 1.657 horas en años bisiestos de trabajo efectivo. El número de horas a efectuar, se revisará en función de la variación que pudiera efectuar el SESPA.

No podrán establecerse jornadas diarias inferiores a 7 horas.



Los días 24 y 31 de diciembre de cada año serán considerados festivos.

El horario podrá ser flexible en aquellas áreas de actividad en las que el personal no precise ser sustituido. El horario fijo se establece de 9.00 a 14.00 horas. La flexibilidad horaria se pactará individualmente con la Gerencia del Centro.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de una pausa de 30 minutos computable como trabajo efectivo.

La empresa se compromete a dar a conocer la programación del trabajo con la mayor antelación posible.

Artículo 15.—*Calendario laboral.*

La Dirección del Centro, previa notificación al Comité de Empresa, expondrá en el tablón de anuncios del Centro el calendario laboral del mismo, que tendrá carácter anual y deberá estar cumplimentado con fecha límite 15 de febrero de cada año.

El calendario laboral, que tendrá duración anual, deberá contener:

- a/ El horario de trabajo.
- b/ La distribución anual de los días de trabajo.
- c/ Todos los días festivos.
- d/ La distribución anual de los descansos.

Artículo 16.—*Cómputo de jornada.*

1.—La jornada ordinaria será de 7,5 horas diarias.

2.—Las horas trabajadas en Sábado, domingo o Festivo se computaran multiplicándolas por un coeficiente del 1,75 y recibirían compensación económica según tabla salarial.

3.—En casos de que por motivos de planificación del trabajo haya que sobrepasar la jornada ordinaria diaria, el exceso de horas se computará aplicándole un coeficiente de 1,75.

4.—En caso de trabajo nocturno (realizado ente las 22:00 horas y las 8:00 horas), el cómputo de jornada nocturna será diaria. Se aplicará un coeficiente del 1,21 por cada hora de trabajo nocturno realizada.

El exceso sobre el cómputo de la jornada diaria, se compensará con el correspondiente tiempo de descanso.

La programación de los descansos se realizará de acuerdo con la empresa.

Artículo 17.—*Horas extraordinarias.*

Sólo podrán realizarse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, aquellas horas extraordinarias que sean derivadas de fuerza mayor, siendo abonadas con un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria del grupo profesional que le corresponda al trabajador.

De su realización se dará cuenta al Comité de Empresa y al trabajador que las haya realizado se le entregará una hoja resumen de las mismas.

Artículo 18.—*Guardias localizadas.*

Se considera guardia localizada aquella en que un trabajador se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización y presencia inmediata para la prestación de un trabajo o servicio efectivo para atender necesidades sobrevenidas en su puesto de trabajo.

Serán retribuidas conforme a lo establecido en la tabla salarial.

Artículo 19.—*Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas, serán de 30 días naturales a disfrutar dentro del año natural.

La Dirección del Centro aprobará el calendario de vacaciones con antelación suficiente de al menos dos meses previos al comienzo de su disfrute que estará comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

A efectos de confección del calendario de vacaciones, los trabajadores deberán concretar antes del día 1 de abril de cada año la petición del período de vacaciones que deseen disfrutar durante el mismo, que podrán ser fraccionadas como máximo en dos períodos, para que una vez planificadas pueda publicarse dicho calendario vacacional con la antelación prevista.

El período de disfrute de las mismas se fijará de común acuerdo entre el empleado y el responsable de Área, Departamento o Servicio correspondiente y deberá ser visado por la Dirección del Centro.

Días adicionales de Vacaciones por antigüedad: El personal fijo del CCSTA tendrá derecho a un día laborable adicional al cumplir los 15 años de servicios prestados, dos días laborables al cumplir los 20 años de servicio, tres días laborables al cumplir los 25 años de servicio y cuatro días laborables al cumplir los 30 años de servicio. Este derecho será efectivo a partir del mes en que se cumpla la antigüedad referida.

Artículo 20.—*Permisos con derecho a retribución.*

1.—El trabajador podrá utilizar con justificación posterior los siguientes permisos:

a) Tres días hábiles inmediatamente posteriores al hecho causante, en caso de fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad.



b) Tres días hábiles en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica o internamiento hospitalario de parientes de 1.º grado de consanguinidad o afinidad y dos días hábiles para parientes de 2.º grado de consanguinidad o afinidad; mientras dure el hecho causante.

Si los hechos referidos anteriormente, tanto en lo que se refiere a fallecimiento como enfermedad sucedieran fuera de la localidad los tres días se ampliarán a cinco y los dos días se ampliarán a cuatro.

c) Tres días naturales inmediatamente posteriores por nacimiento o adopción de un hijo.

d) Por traslado de domicilio: Un día laborable dentro de la misma localidad y dos días si es en otra localidad.

e) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su celebración, teniendo en cuenta las circunstancias laborales del trabajador así como si es preciso su desplazamiento para la realización de las pruebas.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de juzgados, comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, expedición o renovación del DNI, pasaporte, carnet de conducir, certificados o registros en centros oficiales, requerimiento o trámites notariales, acompañamiento a parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad para la realización de trámites puntuales en razón de su estado o cualquier trámite obligado ante organismo oficial, salvo que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo. Estos permisos deberán ser justificados por el trabajador, mediante certificado del organismo correspondiente. Si el trabajador percibe una indemnización, se le descontará del salario que corresponda.

Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por ciento en un período de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedente forzoso.

g) Quince días naturales en caso de matrimonio.

h) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, el tiempo imprescindible para ello y si no pudieran realizarse fuera de la jornada normal de trabajo.

i) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo para atenderlo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá hacer uso de este derecho. Voluntariamente el trabajador podrá optar por acumular el tiempo de lactancia uniendo el descanso al período de permiso por maternidad.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral con carácter retribuido proporcionalmente por razones de enfermedad muy grave y con el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre ambos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho de disfrutar hasta 6 días de licencias o permisos por asuntos particulares, no incluidos en los números anteriores de este artículo y que computarán como tiempo efectivo de trabajo. Los trabajadores podrán disfrutar de dichos días a su conveniencia, con el VºBº del responsable del Área, Departamento o Servicio correspondiente y la autorización de la Dirección del Centro. Estos días de libre disposición tendrán que disfrutarse antes del 1 de marzo del año siguiente.

2.—Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los trabajadores del CCSTA, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas: Es este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de incapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo, en casos de parto múltiple. Este permiso se distribuirá a opción de la trabajadora, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre este se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo en períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder del plazo establecido.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este se ampliará en dos semanas más en el supuesto de incapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará, a elección del trabajador, a partir de la resolución administrativa o judicial de acogimiento o la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso el mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

c) Permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. Tendrá una duración de quince días a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o la resolución judicial por la que constituya la adopción.



Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

En los casos previstos en los apartados a/, b/ y c/ el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicios efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de los trabajadores durante todo el período de duración del permiso.

d/ Por cirugía mayor ambulatoria del cónyuge, así como de un familiar dentro del primer grado por consanguinidad o afinidad, un día, que puede coincidir con el día de la intervención. Este permiso podrá ampliarse a un día más en caso de ser precisa la asistencia al sujeto causante durante el reposo domiciliario a consecuencia de la intervención, siempre que así venga recogido en el parte médico de alta.

A estos efectos, tendrá la consideración de cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un período variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de su intervención.

e/ Por el tiempo indispensable en el caso de padres con hijos acogidos con discapacidad, para asistir a las reuniones de coordinación del centro de educación especial, donde reciban tratamiento o para acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

f/ Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, siete días hábiles, cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional. Cuando se trate de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de seis días hábiles.

Artículo 21.—Permisos sin derecho a retribución.

El personal fijo que haya cumplido al menos dos años de servicios efectivos, podrá solicitar permiso sin sueldo por plazo no inferior a 15 días, ni superior a cuatro meses. Dichos permisos les serán concedidos dentro del mes siguiente al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio y sin que puedan ser denegados con carácter discrecional. La duración acumulada de estos permisos no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

El tiempo de permiso sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de antigüedad. La reincorporación al CCTA deberá ser comunicada al menos con 21 días de antelación a la misma.

El personal fijo que haya cumplido al menos dos años de servicios efectivos podrá solicitar un permiso no retribuido con una duración máxima de tres meses cada dos años, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

Igualmente, el personal fijo que haya cumplido al menos dos años de servicios efectivos podrá solicitar permiso sin sueldo de hasta nueve meses de duración en tan solo una ocasión, para atender al cónyuge en casos de enfermedad grave e irreversible. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente.

Se podrá conceder permisos sin sueldo en las mismas condiciones y con la duración máxima señalada en cada caso, para:

a/Cursar estudios oficiales o de especialización relacionadas con el puesto de trabajo con una duración máxima de nueve meses.

B/ Tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicómana u otras adicciones en régimen de internado en centros habilitados por un período máximo de un año.

C/ Para participar en proyectos de Cooperación Internacional de actividad socio-sanitaria, sin ánimo de lucro y sin ejercer ninguna otra actividad retribuida ya sea por cuenta propia o ajena, por un período máximo de un año.

Artículo 22.—Excedencia.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

a) La excedencia forzosa por desempeño de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y las que obedezcan al cuidado de familiares e hijos, en función de lo previsto en la Ley 39/1999 para promover la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se regularán en su duración y efectos por lo previsto en la legislación vigente en el momento de su concesión.

b) La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por todo trabajador fijo con al menos un año de antigüedad en la empresa por un período cierto superior a cuatro meses e inferior a cinco años.

La excedencia por formación tendrá el mismo régimen legal, excepción hecha de la duración mínima señalada, siempre que el trabajador tenga al menos un año de antigüedad en la empresa y que la actividad formativa tenga relación con la función desempeñada dentro de la empresa.

El trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo en función de su antigüedad en la empresa en los siguientes términos:

3 años de antigüedad: 1 año de reserva de plaza.

5 o más años de antigüedad: 3 años de reserva de plaza.

c) La situación de excedencia voluntaria solicitada por un plazo inferior al máximo legal admitirá una única prórroga, que será formalizada con al menos un mes de antelación al vencimiento de la misma.

d) El excedente voluntario deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación al vencimiento de la excedencia.

e) Disfrutado un período de excedencia voluntaria, sólo se podrá solicitar otro transcurridos dos años desde la reincorporación del anterior.



A los efectos de reserva de plaza se computará el período ya disfrutado por el trabajador, que tendrá reserva de plaza sólo por el tiempo no consumido con la anterior excedencia.

Capítulo IV

Prestaciones

Artículo 23.—Incapacidad temporal.

Durante la situación de Incapacidad Temporal el trabajador percibirá las mismas retribuciones que le corresponderían de encontrarse en activo. La empresa abonará la diferencia entre el subsidio correspondiente y el salario que hubiera percibido en situación de activo.

El tiempo que el trabajador permanezca en situación de I.T., se computará como servicio efectivo.

Artículo 24.—Jubilación.

Será de aplicación la normativa general vigente en el momento de producirse el plazo legal para solicitar la jubilación.

Jubilación parcial con contrato relevo: A petición del trabajador, la empresa accederá al contrato relevo en los términos establecidos en la legislación vigente.

Capítulo V

Estructura profesional

Artículo 25.—Clasificación grupos profesionales.

Las partes han suscrito un acuerdo de clasificación de grupo profesional, en fecha 5 de julio de 2013, que ha sido debidamente firmada por ambas partes, y remitidas a la autoridad laboral competente siendo publicado en el BOPA de fecha 16 de agosto de 2013.

En el citado acuerdo vienen descritas tanto la adscripción a un grupo profesional concreto, como los puestos profesionales integrados en el mismo de los actualmente existentes, así como los criterios a tener en cuenta para la clasificación; a efectos enunciativos, se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1. Titulados Superiores:

- 1.A. Titulados Superiores Sanitarios.
- 1.B. Titulados Superiores no Sanitarios.

Grupo 2. Titulados Medios:

- 2.A. Titulados Medios Sanitarios.
- 2.B. Titulados Medios no Sanitarios.

Grupo 3. Técnicos Superiores:

- 3.A. Técnicos Superiores Sanitario.
- 3.B. Técnicos Superiores no Sanitarios.

Grupo 4. Técnicos Medios:

- 4.A. Técnicos Medios Sanitarios.
- 4.B. Técnicos Medios no Sanitarios.

Grupo 5. Personal no Sanitario.

Capítulo VI

Percepciones salariales

Artículo 26.—Retribuciones.

Los conceptos retributivos fijos y variables para el año 2016 se recogen en tabla salarial anexa.

Se incluyen en la misma otros conceptos retributivos variables:

- Plus de puntualidad: Complemento igual para todos los grupos profesionales, con el objeto de incentivar la puntualidad en el cumplimiento de la jornada. Este plus será de devengo diario por jornada efectiva trabajada, se percibirá una compensación según tabla salarial. Este complemento es variable y por su misma naturaleza no consolidará salario.
- Complemento de Adaptación Individualizada: Este complemento se devengará anualmente en atención a la responsabilidad que asuma cada empleado, y deberá ser comunicado al Comité de Empresa. Es de naturaleza variable y no consolidará salario.
- Complemento de la Unidad Móvil. Habida cuenta de las especiales características de prestación del servicio en tal actividad, se fija que en la actividad de extracción de sangre realizada fuera de los locales habilitados al efecto (Centro Comunitario-Oviedo, Asociación de donantes-Gijón y Asociación de donantes-Avilés) el personal



adscrito a las unidades móviles percibirán por cada turno de extracción una cantidad fija/diaria conforme viene recogido en la tabla salarial anexa, así como una compensación en período de descanso de 30 minutos/diarios, que necesariamente habrá de ser disfrutada.

- En cuanto al complemento de turnicidad, éste solo se devengará en los puestos que realicen jornada en tiempo de mañana, tarde y/o noche.
- Para aquellos puestos laborales que no precisen sustitución en períodos vacacionales, la empresa podrá compensar con descansos a aquellas personas cuya carga de trabajo, por ese motivo, haya sido mayor en ese período.

Se establece un plus de productividad variable anual que percibirán todos los trabajadores del Centro, abonada de modo lineal y proporcional al tiempo trabajado en el año y siempre que no hayan estado en situación de I.T. (exceptuando supuestos derivados de accidente de trabajo y enfermedad laboral) conforme a los detalles recogidos en acta aparte aprobada por la Comisión Paritaria del Centro.

Artículo 27.—Dietas y gastos de desplazamiento.

El trabajador que por necesidades del servicio y orden de la empresa tenga que desplazarse fuera del Centro Comunitario de Sangre y Tejidos, percibirá las dietas correspondientes según tabla salarial.

Las dietas de comida en turno de mañana y cena en turno de tarde, se abonarán a partir de la jornada ordinaria máxima.

En turno de día entero la dieta de comida se abonará a partir de la realización de la jornada máximo diaria y la de la cena a partir de las 22.00 horas.

En el caso de los trabajadores que tengan que prolongar su jornada por necesidades del servicio y con la autorización de su responsable, podrán recibir una compensación por los gastos de comida que pudieran haberse generado.

Los trabajadores que utilicen medios propios de locomoción, con autorización de la Empresa percibirán una compensación según tabla salarial por kilómetro recorrido. En esta cantidad se incluyen los gastos de peaje, aparcamiento, gasolina, etc.

Artículo 28.—Anticipos y préstamos.

1.—Los trabajadores fijos afectados por este Convenio podrán solicitar anticipos de hasta 3.000 euros.

2.—El reintegro de los anticipos se efectuara en 24 mensualidades con cantidad fija e igual cada mes, con la excepción de aquellos en que se perciba paga extraordinaria en que se descontaría lo correspondiente a dos mensualidades.

3.—Los anticipos se solicitarán por escrito. No podrá solicitarse otro anticipo hasta transcurrido un período mínimo de 24 meses desde la concesión de un anticipo anterior.

Capítulo VII

Infracciones laborales

Artículo 29.—Calificación de las faltas laborales de los trabajadores.

1. Los trabajadores sujetos al ámbito de este Convenio podrán ser sancionados en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en este artículo.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidos con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

3. Serán faltas leves las siguientes:

3.1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

3.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3.3. La ausencia de comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

3.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada con una duración superior a 5 minutos más de tres veces al mes.

3.6. El descuido en la conservación de los locales, instalaciones, material y documentos de los Servicios.

3.7. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

3.8. La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o derivado del consumo de drogas.

3.9. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

4. Serán faltas graves, las siguientes:

4.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.



- 4.2. El incumplimiento de las ordenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que deriven o puedan derivarse, perjuicios graves para el servicio.
 - 4.3. La manifiesta desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
 - 4.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadores, o para la correcta realización del trabajo.
 - 4.5. La reiteración de falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
 - 4.6. Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada durante más de 5 días al mes y menos de 20 días.
 - 4.7. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
 - 4.8. La simulación de enfermedad o accidente.
 - 4.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus derechos de puntualidad, asistencia y permanencia en el puesto de trabajo.
 - 4.10. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de locales, instalaciones, material o documentos de los Servicios.
 - 4.11. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
 - 4.12. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en la Empresa.
 - 4.13. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 - 4.14. El haber recibido tres o más apercibimientos leves en el período de 12 meses.
5. Serán faltas muy graves, las siguientes:
- 5.1. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
 - 5.2. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 días o más de 20 días al trimestre.
 - 5.3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - 5.4. Las ofensas verbales o físicas a la Dirección o personas que trabajan en la Empresa o sus familiares.
 - 5.5. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - 5.6. El acoso ya sea laboral o/y sexual en el ámbito laboral.
 - 5.7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - 5.8. El encubrimiento y/o tolerancia de las conductas de los subordinados que atenten contra la dignidad de las personas, el buen nombre de la empresa o la perturbación del servicio.
 - 5.9. Haber sido sancionado por tres faltas graves en el período de un año.

Artículo 30.—Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación o apercibimiento por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 - Despido.

Artículo 31.—Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 32.—Procedimiento sancionador.

Las sanciones por falta graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores, así como al interesado, dándose audiencia a éste.



Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la tramitación de expediente disciplinario pero si el trámite de audiencia al interesado, así como a los representantes legales de los trabajadores, con el objeto de que puedan ser oídos.

La competencia para imponer sanciones por faltas leves, graves y muy graves, corresponde a la Dirección de la Empresa.

Artículo 33.—*Responsabilidades.*

Los responsables que toleren y/o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se impone al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Empresa y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o incumplimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a los representantes de los trabajadores.

Capítulo VIII

Garantía y revisión salarial

Artículo 34.—*Garantía Salarial.*

Se acuerda entre las partes una revisión del 1,25% para el año 2016 y el mismo porcentaje de revisión llevado a cabo en el Sespa más el 0,25 para el año 2017, y el mismo porcentaje de revisión llevado a cabo en el Sespa más el 0,50 para el año 2018.

Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorrogará hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, la revisión salarial anual aplicada será en el mismo porcentaje a la efectuada para el personal del SESPA, atendiendo y aplicándose a características salariales propias vigentes en el Centro Comunitario de Sangre y Tejidos de Asturias.



CENTRO COMUNITARIO DE SANGRE Y TEJIDOS DE ASTURIAS

TABLA SALARIAL

2016 (1,25 % s/salario 2015)

		S. BASE (Mensual)	C. DESTINO (Mensual)	C. ESPECÍFICO (Mensual)	TOTAL MES	EXTRA (Julio y Dic)	TOTAL AÑO
GRUPO 1							
Subgrupo - TITULADOS	Adjunto especialista	1.475,96 €	681,80 €	1.944,32 €	4.102,09 €	2.157,76 €	53.540,55 €
SUPERIORES	Farmacéutica/o	1.475,96 €	681,80 €	1.944,32 €	4.102,09 €	2.157,76 €	53.540,55 €
SANITARIOS	Médico Hemodonación	1.475,96 €	681,80 €	1.438,20 €	3.595,96 €	2.157,76 €	47.467,06 €
Subgrupo - TITULADOS	Titulado Superior: Gestión	1.475,96 €	681,80 €	931,64 €	3.089,40 €	2.157,76 €	41.388,32 €
SUPERIORES NO SANITARIOS	Secretaria Relaciones Externas	1.475,96 €	681,80 €	664,20 €	2.821,96 €	2.157,76 €	38.179,02 €
GRUPO 2							
Subgrupo - TITULADOS MEDIOS SANITARIOS	Enfermero/a	1.290,26 €	559,05 €	382,16 €	2.231,47 €	1.849,31 €	30.476,23 €
Subgrupo - TITULADOS	Jefe Administrativo	1.290,26 €	559,05 €	333,42 €	2.182,72 €	1.849,31 €	29.891,30 €
MEDIOS NO SANITARIOS	Profesor/a	1.290,26 €	559,05 €	333,42 €	2.182,72 €	1.849,31 €	29.891,30 €
GRUPO 3							
Subgrupo - TECNICOS SUPERIORES SANITARIO	Técnico Especialista en Laboratorio	971,11 €	444,01 €	283,36 €	1.698,47 €	1.415,11 €	23.211,92 €
Subgrupo - TECNICOS SUPERIOR	Administrativo	971,11 €	444,01 €	274,04 €	1.689,16 €	1.415,11 €	23.100,14 €
NO SANITARIO	Informático	971,11 €	444,01 €	274,04 €	1.689,16 €	1.415,11 €	23.100,14 €
GRUPO 4							
Subgrupo - TECNICOS MEDIOS SANITARIO	Auxiliar de Enfermería	794,06 €	390,43 €	328,36 €	1.512,85 €	1.184,50 €	20.523,24 €
Subgrupo - TECNICOS	Auxiliar Administrativo	794,06 €	390,43 €	317,79 €	1.502,29 €	1.184,50 €	20.396,44 €
MEDIOS NO SANITARIO	Conductor	794,06 €	390,43 €	345,19 €	1.529,69 €	1.184,50 €	20.725,26 €
GRUPO 5							
Subgrupo - PERSONAL NO SANITARIO	Conserje	724,91 €	363,68 €	344,81 €	1.433,40 €	1.088,59 €	19.377,99 €

CENTRO COMUNITARIO DE SANGRE Y TEJIDOS DE ASTURIAS

TABLA SALARIAL

2016 (1,25 % s/salario 2015)

ANTIGÜEDAD (TRIENIOS)	ANTIGÜEDAD (TRIENIOS)	TURNICIDAD (MENSUAL)			OTROS CONCEPTOS	
Grupo - 1	57,51 €	-	€		Festivos < 7,5 horas	46,71 €
Grupo - 2	46,91 €	79,87 €			Festivos > 7,5 horas	70,07 €
Grupo - 3	35,38 €	56,07 €			Nocturnos	32,68 €
Grupo - 4	23,65 €	39,36 €			Plus Puntualidad	0,94 €
Grupo - 5	23,65 €	-	€		Kilometraje	0,32 €
					Complemento U.M.	5,14 €
TEL - B. SANGRE						
	LOCALIZACIÓN	ACTIVIDAD (Pedido)	ACTIVIDAD (> 1 Hora)		DIETAS (L,M,X,J,V)	18,70 €
Lunes a viernes		38,00 €	29,03 € precio/hora		DIETAS (S,D y Fest)	23,30 €
S,D y F.		48,00 €	29,03 € precio/hora			
Festivo (01,06/01-08/09-24,25y31/12)		58,00 €	29,03 € precio/hora			
TEL - B. TEJIDOS						
	LOCALIZACIÓN	ACTIVIDAD (Envíos)	ACTIVIDAD TEL(Donante)	ACTIVIDAD TEL 2(Donante)		
Lunes a viernes		38,00 €	29,03 €	247,73 €	150,59 €	
S,D y F.		48,00 €	29,03 €	247,73 €	150,59 €	
Festivo (01,06/01-08/09-24,25y31/12)		58,00 €	29,03 €	247,73 €	150,59 €	
CONDUCTORES						
	LOCALIZACIÓN	ACTIVIDAD (Fuera CC.AA.)	ACTIVIDAD (1ª Hora)	ACTIVIDAD (> 1 Hora)		
Lunes a viernes		31,41 €	150,59 €	20,32 € precio/hora		
S,D y F.		39,57 €	150,59 €	20,32 € precio/hora		
Festivo (01,06/01-08/09-24,25y31/12)		47,07 €	150,59 €	20,32 € precio/hora		