



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2014, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del III Convenio Colectivo 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 III Convenio Colectivo Centro Comunitario de Sangre y Tejidos de Asturias (expediente C-063/2013, 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 20 de diciembre de 2013, ratificado posteriormente en acta de fecha 10 de enero de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo 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, a 13 de febrero de 2014.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. (autorizada en Resolución de 03-07-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 06-07-2012), el Director General de Trabajo.—Cód. 2014-03521.

ACTA DE LA REUNIÓN DEL DÍA 10 DE FEBRERO DE 2014 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO COMUNITARIO DE SANGRE Y TEJIDOS DE ASTURIAS

Reunión de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo del Centro Comunitario de Sangre y Tejidos de Asturias (CCSTA), integrada por los siguientes miembros:

- Por parte de la empresa:
 - o D.ª María m García Hernández
 - o D. Fernando San Román Sánchez
 - o D. Álvaro Meana Infiesta (Presidente)
 - o D.ª Juana Borrero Pérez
 - o D.ª M.ª Carmen Muñoz Turrillas (Secretaria)
- Por parte del comité de empresa:
 - o D.ª Mónica Pulgar Suárez
 - o D. Pablo Mata Fernández
 - o D. David Martínez Vega
 - o D. Marcos Lastra Félix
 - o D.ª Carolina Seco Bernal

En Oviedo, a las 9 horas del 10 de enero de 2014, 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 III Convenio Colectivo del CCSTA.

Como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo para subsanar lo indicado en el «Requerimiento de subsanación» de la Dirección General de Trabajo (Localizador: IR65VM76), referido al III Convenio Colectivo del Centro Comunitario de Sangre y Tejidos de Asturias, por voluntad unánime de las partes, se suscribe en todo el ámbito y extensión el Convenio Colectivo que se adjunta a continuación.

ACTA DE OTORGAMIENTO

Reunión de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo del Centro Comunitario de Sangre y Tejidos de Asturias (CCSTA), integrada por los siguientes miembros:

- Por parte de la empresa:
 - o D.ª María M. García Hernández



- o D. Fernando San Román Sánchez
- o D. Álvaro Meana Infiesta (Presidente)
- o D.ª Juana Borrero Pérez
- o D.ª M.ª Carmen Muñoz Turrillas (Secretaria)

- Por parte del comité de empresa:
 - o D.ª Mónica Pulgar Suárez
 - o D. Pablo Mata Fernández
 - o D. David Martínez Vega
 - o D. Marcos Lastra Félix
 - o D.ª Carolina Seco Bernal

En Oviedo, a las 13.00 h del 20 de diciembre de 2013, 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 III Convenio Colectivo del CCSTA.

Como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo para la negociación de dicho convenio, por voluntad unánime de las partes y, una vez que ha tenido lugar la ratificación del convenio en la asamblea de los trabajadores celebrada el día 12 de diciembre de 2013, se suscribe en todo el ámbito y extensión el texto del referido III Convenio Colectivo del CCSTA que se adjunta a continuación.

III CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO COMUNITARIO DE SANGRE Y TEJIDOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Capítulo I

Ámbito de aplicación

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 del ámbito de aplicación 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 dos años contados a partir de 1 de enero de 2014 y concluirá, por tanto, en fecha 31 de diciembre de 2015, 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 superiores o más beneficiosas que vengán percibiendo y disfrutando los trabajadores de la plantilla a la firma de este Convenio, serán percibidas 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.

Capítulo II

Comisión Paritaria

Artículo 5.—Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria es el órgano de vigilancia, seguimiento e interpretación del presente Convenio Colectivo, y estará compuesta por:

- Por la Empresa: Tres representantes.
- Por los Representantes de los Trabajadores: Tres representantes.



La Empresa y el Comité podrán nombrar suplentes que sustituyan a los titulares.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio 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, regulados en el 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, por el procedimiento establecido en el mismo.
- d) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento de las cuestiones y conflictos derivados de la aplicación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo 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.

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

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.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 6.—*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 7.—*Contrato de trabajo.*

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito o 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 8 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% 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 sitúe 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.

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.



Artículo 8.—*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.

Un 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 9.—*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 10.—*Trabajos de superior e inferior categoría.*

Habida cuenta la modificación operada en el Ley 3/2012 en su disposición Adicional 9, en el plazo de un año se procederá a la adaptación de las categorías profesionales al nuevo marco jurídico establecido en el art. 22 E.T. en que se establecerán en grupos profesionales; entendiéndose por tal "el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones o especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

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.

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 11.—*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 que este pueda aportar sus ideas.

- 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.

En esta convocatoria también aportará sus ideas el Comité de Empresa.



Capítulo IV

Tiempo de trabajo

Artículo 12.—*Jornada.*

La jornada de trabajo máxima anual para el período 2014 y 2015 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. El número de horas a efectuar, se revisará en función de la variación que pudiera efectuar el SESPA.

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 13.—*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, siempre que la Programación de Colectas este realizada y entregada antes del 15 de octubre de cada año.

No podrán establecerse jornadas diarias inferiores a 7 horas.

Artículo 14.—*Cómputo de jornada.*

A excepción del trabajo nocturno que se regulará específicamente en el artículo 16, la jornada ordinaria será de 7,5 horas diarias.

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. Las horas trabajadas en sábado, domingo o festivo se computarán multiplicándolas por un coeficiente de 1,75 y recibirán compensación económica por trabajador según tabla salarial.

Artículo 15.—*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 16.—*Trabajo nocturno.*

Se considerara trabajo nocturno el período de jornada realizado entre las 22 horas y las 8 horas.

El cómputo de la jornada nocturna será diario. El exceso sobre el cómputo diario se compensará con el correspondiente tiempo de descanso, aplicándole un coeficiente de 1,75. La programación del descanso se realizará de acuerdo con la empresa.

El personal adscrito a este Convenio que tenga que realizar su jornada laboral en este período, percibirá una compensación según tabla salarial por jornada nocturna realizada.

Artículo 17.—*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.

Artículo 18.—*Permisos con derecho a retribución.*

El trabajador podrá utilizar con justificación posterior los siguientes permisos:

- Tres días naturales inmediatamente posteriores al hecho causante, en caso de fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad.
- Tres días naturales inmediatamente posteriores al hecho causante en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica o internamiento hospitalario de parientes de 1er grado de consanguinidad o afinidad y dos días naturales para parientes de 2.º grado de consanguinidad o afinidad.



Si los hechos referidos anteriormente, tanto en lo que se refiere a fallecimiento como enfermedad sucedieran a una distancia de más de 100 Km, o sucedieran fuera de la provincia 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.
- 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) Veinte días naturales en caso de matrimonio y otras uniones de hecho que pueden acumularse al período vacacional.

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.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 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 media 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.

Artículo 19.—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 tres 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 tres meses cada dos años.

Los trabajadores podrán solicitar a la Empresa un permiso sin sueldo de hasta doce meses con reserva de puesto de trabajo para participar en Proyectos de Cooperación Internacional sin ánimo de lucro (para una actividad socio-sanitaria) y sin ejercer ninguna otra actividad retribuida ya sea por cuenta propia o ajena. Pudiéndose incorporar a su puesto de trabajo antes de la finalización de dicho permiso y solicitándolo con una antelación de veintiún días.

Artículo 20.—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 con al menos un año de antigüedad en la empresa por un período cierto superior a un año e inferior a cinco.

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 tres meses 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 V

Prestaciones

Artículo 21.—*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 22.—*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 VI

Estructura profesional

Artículo 23.—*Clasificación de 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 Sanitarios.
- 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 VII

Percepciones salariales

Artículo 24.—*Retribuciones.*

Los conceptos retributivos fijos y variables para el año 2014 se recogen en tabla salarial anexa. Igualmente serán recogidas en tabla salarial anexa las correspondientes al año 2015, en el momento que puedan ser concretadas.

Se incluyen en la misma otros conceptos retributivos variables:

- Plus asistencia: 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 que no precisen ser sustituidos en períodos vacacionales, la empresa podrá compensar con descansos a aquellas personas cuya dedicación ha sido mayor en ese período.

Artículo 25.—*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 26.—*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 16 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 VIII

Infracciones laborales

Artículo 27.—*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.—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.
- 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.—La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 5.7.—Haber sido sancionado por tres faltas graves en el período de un año.

Artículo 28.—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 29.—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 30.—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 sí 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 31.—Responsabilidades.

Los responsables que toleren 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 IX

Garantía y revisión salarial

Artículo 32.—*Garantía salarial.*

Se establecen para los años 2014 y 2015 la siguiente revisión salarial:

* Revisión del 1,5% lineal para cada uno de los años 2014 y 2015.

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.

Anexo I

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.

Anexo II

TABLAS SALARIALES AÑO 2014 Y AÑO 2015

CENTRO COMUNITARIO DE SANGRE Y TEJIDOS DE ASTURIAS

TABLA SALARIAL 2014 (1,5 % s/salario 2013)

GRUPO PROFESIONAL	Puesto	S. BASE (Mensual)	C. DESTINO (Mensual)	C. ESPECÍFICO (Mensual)	TOTAL MES	EXTRA (Julio y Dic)	TOTAL AÑO
GRUPO 1							
Subgrupo - TITULADOS SUPERIORES	Adjunto especialista Farmacéutica/o	1.436,19 €	663,43 €	1.891,94 €	3.991,57 €	2.099,63 €	52.098,08 €
SANITARIOS	Médico Hemodonación	1.436,19 €	663,43 €	1.399,45 €	3.499,08 €	2.099,63 €	52.098,08 €
Subgrupo - TITULADOS SUPERIORES NO SANITARIOS	Titulado Superior: Gestión Secretaría Relaciones Externas	1.436,19 €	663,43 €	906,54 €	3.006,17 €	2.099,63 €	40.273,25 €
GRUPO 2							
Subgrupo - TITULADOS MEDIOS SANITARIOS	Enfermero/a	1.255,49 €	543,99 €	371,87 €	2.171,35 €	1.799,48 €	29.655,15 €
Subgrupo - TITULADOS MEDIOS NO SANITARIOS	Jefe Administrativo Profesor/a	1.255,49 €	543,99 €	324,43 €	2.123,92 €	1.799,48 €	29.085,98 €
GRUPO 3							
Subgrupo - TECNICOS SUPERIORES SANITARIO	Técnico Especialista en Laboratorio	944,94 €	432,04 €	275,72 €	1.652,71 €	1.376,99 €	22.586,55 €
Subgrupo - TECNICOS SUPERIOR NO SANITARIO	Administrativo Informático	944,94 €	432,04 €	266,66 €	1.643,65 €	1.376,99 €	22.477,78 €
GRUPO 4							
Subgrupo - TECNICOS MEDIOS SANITARIO	Auxiliar de Enfermería	772,67 €	379,91 €	319,51 €	1.472,10 €	1.152,58 €	19.970,31 €
Subgrupo - TECNICOS MEDIOS NO SANITARIO	Auxiliar Administrativo Conductor	772,67 €	379,91 €	309,23 €	1.461,81 €	1.152,58 €	19.846,92 €
GRUPO 5							
Subgrupo - PERSONAL NO SANITARIO	Conserje	705,38 €	353,88 €	335,52 €	1.394,78 €	1.059,26 €	18.855,92 €

CENTRO COMUNITARIO DE SANGRE Y TEJIDOS DE ASTURIAS

TABLA SALARIAL 2014 (1,5 % s/salario 2013)

ANTIGÜEDAD (TRINIENOS)	ANTIGÜEDAD (TRINIENOS)	TURNICIDAD (MENSUAL)	OTROS CONCEPTOS
Grupo - 1	55,96 €	- €	Festivos < 7,5 horas
Grupo - 2	45,64 €	77,72 €	Festivos > 7 ,5horas
Grupo - 3	34,43 €	54,56 €	Nocturnos
Grupo - 4	23,01 €	38,30 €	Plus Asistencia
Grupo - 5	23,01 €	- €	Kilometraje
			Complemento U.M.
			DIETAS (L,M,X,J,V)
			DIETAS (S,D y Fest)

BANCO SANGRE		CONDUCTOR	
Localización- TEL (día)	33,08 €	Localización	26,92 €
Actividad - TEL (pedido)	28,25 €	Actividad fuera CC-AA.	146,54 €
Actividad - TEL (> 1 hora)	precio/hora	Actividad 1ª hora	19,77 €
		Actividad> 1 hora	precio/hora

BANCO TEJIDOS		BANCO TEJIDOS	
Localización-Médico(día)	38,42 €	Activ.-Médico (donante)	244,57 €
Localización- TEL (día)	33,08 €	Actividad-TEL(donante)	241,05 €
Localización- TEL 2 (día)	26,92 €	Actividad-TEL2(donante)	146,54 €
Envíos TEL	28,25 €	Envíos Médico	47,41 €

CENTRO COMUNITARIO DE SANGRE Y TEJIDOS DE ASTURIAS

TABLA SALARIAL 2015 (1,5 % s/salario 2014)

GRUPO PROFESIONAL	Puesto	S. BASE (Mensual)	C. DESTINO (Mensual)	C. ESPECÍFICO (Mensual)	TOTAL MES	EXTRA (Julio y Dic)	TOTAL AÑO
GRUPO 1							
Subgrupo - TITULADOS SUPERIORES SANITARIOS	Adjunto especialista Farmacéutica/o	1.457,74 €	673,39 €	1.920,32 €	4.051,44 €	2.131,12 €	52.879,55 €
	Médico Hemodonación	1.457,74 €	673,39 €	1.420,44 €	3.551,57 €	2.131,12 €	52.879,55 €
Subgrupo - TITULADOS SUPERIORES NO SANITARIOS	Titulado Superior: Gestión Secretaría Relaciones Externas	1.457,74 €	673,39 €	920,14 €	3.051,26 €	2.131,12 €	46.881,05 €
		1.457,74 €	673,39 €	656,00 €	2.787,12 €	2.131,12 €	40.877,35 €
GRUPO 2							
Subgrupo - TITULADOS MEDIOS SANITARIOS	Enfermero/a	1.274,33 €	552,15 €	377,44 €	2.203,92 €	1.826,48 €	37.707,68 €
Subgrupo - TITULADOS MEDIOS NO SANITARIOS	Jefe Administrativo Profesor/a	1.274,33 €	552,15 €	329,30 €	2.155,78 €	1.826,48 €	30.099,98 €
		1.274,33 €	552,15 €	329,30 €	2.155,78 €	1.826,48 €	29.522,27 €
GRUPO 3							
Subgrupo - TECNICOS SUPERIORES SANITARIO	Técnico Especialista en Laboratorio	959,12 €	438,53 €	279,86 €	1.677,51 €	1.397,64 €	22.925,35 €
Subgrupo - TECNICOS SUPERIOR NO SANITARIO	Administrativo Informático	959,12 €	438,53 €	270,66 €	1.668,31 €	1.397,64 €	22.814,95 €
		959,12 €	438,53 €	270,66 €	1.668,31 €	1.397,64 €	22.814,95 €
GRUPO 4							
Subgrupo - TECNICOS MEDIOS SANITARIO	Auxiliar de Enfermería	784,26 €	385,61 €	324,30 €	1.494,18 €	1.169,87 €	20.269,86 €
Subgrupo - TECNICOS MEDIOS NO SANITARIO	Auxiliar Administrativo Conductor	784,26 €	385,61 €	313,87 €	1.483,74 €	1.169,87 €	20.144,63 €
		784,26 €	385,61 €	340,93 €	1.510,80 €	1.169,87 €	20.469,40 €
GRUPO 5							
Subgrupo - PERSONAL NO SANITARIO	Conserje	715,97 €	359,19 €	340,55 €	1.415,70 €	1.075,15 €	19.138,76 €

