

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA
U.S. DE CC.OO. DE CASTILLA Y LEÓN.**

CAPÍTULO I. ÁMBITOS.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente convenio colectivo es de aplicación a todo el territorio de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (U.S. de CC.OO. de C. y L.).

Artículo 2. Ámbito funcional.

Los acuerdos contenido en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y serán de aplicación a todas las organizaciones que integran y configuran la estructura sindical de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León, es decir a las Federaciones Regionales de Rama, Uniones Provinciales y al conjunto de las organizaciones de ámbito inferior en ellas integradas.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios retribuidos en el ámbito funcional del articulado anterior, y cuya única relación con el Sindicato, sea laboral a todos los efectos.

Se excluyen de este Convenio Colectivo, a todas aquellas personas que son dirigentes del Sindicato, es decir, elegidas por los Congresos, Consejos y Comisiones Ejecutivas y que por tanto están sujetas a la temporalidad y revocabilidad propia de los cargos electos.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero del 2010, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, con independencia de la fecha de su publicación en el "B.O.C. y L.".

Artículo 5. Normativa Supletoria.

Todas las materias que son objeto de regulación en el presente Convenio Colectivo sustituyen a las disposiciones pactadas con anterioridad. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y reglamentarias que conformen la legislación vigente, sin que en ningún caso los trabajadores y trabajadoras puedan verse perjudicados.

CAPÍTULO II.

DENUNCIA, REVISIÓN Y PRÓRROGA DEL CONVENIO COLECTIVO.

Artículo 6. Denuncia, revisión y prórroga del Convenio Colectivo.

El presente Convenio colectivo se prorrogara automáticamente a su vencimiento en todos sus términos por periodos anuales, en caso de no haber mediado denuncia en plazo. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio Colectivo, podrá denunciar el mismo por escrito y con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia y/o cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión señalada.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

CAPÍTULO III.

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

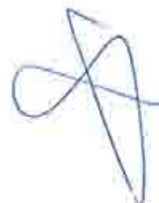

Artículo 8. Constitución, funcionamiento y funciones.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo integrada como máximo por 6 personas, tres representantes legales de la Unión Sindical y tres representantes legales elegidos por los trabajadores y trabajadoras, pudiendo nombrar a los/las respectivos/as suplentes.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes que lo solicite, mediante convocatoria expresa comunicada con un mínimo de 7 días hábiles de antelación, salvo por razón de urgencia acordada por ambas partes y con indicación de los asuntos a tratar.

Son funciones de la Comisión:

1. La interpretación, estudio y seguimiento del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.
2. El estudio de aquellas quejas y reclamaciones que puedan formular los trabajadores y trabajadoras, comunicando al órgano competente, así como a las personas interesadas, las conclusiones y acuerdos tomados.
3. La propuesta de actualización de las normas del Convenio Colectivo.
4. La propuesta de definición de categorías no recogidas en el Convenio Colectivo, que vengán aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores y trabajadoras.
5. La propuesta de resoluciones a los expedientes de reclasificación del personal.
6. Cualquier otra que se le atribuya expresamente en este Convenio Colectivo.



CAPÍTULO IV.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL.

Los trabajadores y trabajadoras que desarrollan sus funciones en el quehacer diario del sindicato en cada una de las diferentes actividades de gestión económica, administrativa, jurídica, tendrán clasificación de grupos, categorías y niveles profesionales siguientes.

Grupo de Personal Técnico:

Personal Técnico Superior, Jefatura de Área
Personal Técnico Superior de 1ª
Personal Técnico Superior de 2ª
Personal Técnico de Grado Medio
Personal Asesor

Grupo de Administración:

Jefatura de Área de Administración
Personal Oficial de 1.ª Administrativo
Personal Oficial de 2.ª Administrativo

Grupo Oficinas:

Personal Oficial de Oficinas varios

DEFINICIÓN DE FUNCIONES:

Estas definiciones tienen por objeto permitir la clasificación en algunas de las categorías de la plantilla actual o futura de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León, incluyendo algunas de sus funciones y responsabilidades. Los puestos de trabajo y las tareas de referencia están definidos en el organigrama.

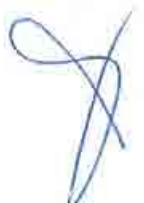
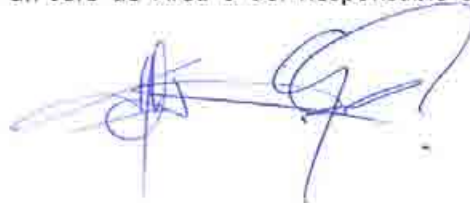
GRUPO DE PERSONAL TÉCNICO:

Personal Técnico Superior, Jefatura de Área: Técnico Superior Jefe de Área: Son aquellos trabajadores que dependiendo de la Dirección de la organización será quien les fije cuales son los cometidos que tienen que tener, pero que en todo caso serán de dirección del conjunto de los profesionales que contratados por el sindicato, realizarán las tareas que el Jefe de Área les encomiende, y con la supervisión personal sobre el grado de cumplimiento del trabajo realizado.

Tendrán la obligación de despachar con el Responsable de la Unión Sindical de quien dependa, organizando y planificando las tareas del personal a su cargo.

Personal Técnico Superior de 1ª: Son aquellos trabajadores y trabajadoras que por su especial y singular cualificación, realizan tareas técnicas que conlleva sólo su ejecución con autonomía y responsabilidad. Dependen de un Jefe de Área o del Responsable Sindical y realizan sus tareas con autonomía y responsabilidad.

Personal Técnico Superior de 2ª: Son aquellos trabajadores y trabajadoras que tienen los conocimientos técnicos y nivel de formación académica para el desarrollo de tareas propias de Técnicos Superiores, desempeñando las tareas técnicas que conllevan su ejecución con autonomía y responsabilidad dependiendo de un Jefe de Área o del Responsable Sindical.



Dichos profesionales ascenderán a Técnico de 1.ª, en el momento de haber cumplido más de tres años de antigüedad en la categoría.

Personal Técnico de Grado Medio: Son aquellos trabajadores y trabajadoras que tienen los conocimientos técnicos y académicos para el desarrollo de funciones acordes a su categoría, dependen directamente del Jefe de Área o del Responsable Sindical, y tienen desarrolladas tareas de asesoramiento en diferentes materias vinculadas a su nivel de conocimientos.

Personal Asesor con Titulación: Son aquellos trabajadores y trabajadoras que tienen los conocimientos técnicos, acreditados por las titulaciones específicas, que les permiten desarrollar las labores de asesoramiento en diferentes materias. Dependen directamente de un Jefe de Área o del Responsable Sindical, realizando sus tareas, en coordinación con los Técnicos Superiores adscritos a su área, o con la coordinación de sus responsables.

Personal Asesor: Son aquellos trabajadores y trabajadoras, que teniendo los conocimientos necesarios para el desarrollo de tareas de asesoramiento en diferentes materias, no poseen las titulaciones técnicas correspondientes, o no son exigidas para el acceso a la categoría profesional correspondiente. Dependen directamente de un Jefe de Área o del Responsable Sindical realizando sus tareas directamente con la supervisión de los responsables.

GRUPO DE ADMINISTRACIÓN:

Jefatura de Área de Administración: Son aquellos trabajadores y trabajadoras que provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Comisión Ejecutiva Regional y nombrados por ésta, llevan la responsabilidad del servicios o servicios asignados y entre sus funciones están las de distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa, así como el seguimiento de los mismos y la resolución de las incidencias del servicio.

Personal Oficial de 1.ª Administrativo: Es el trabajador o trabajadora que, con total conocimiento de su profesión, autonomía y responsabilidad, tiene a su cargo un servicio determinado. Llevará a cabo las siguientes funciones:

- Organización del trabajo administrativo en lo referente a: Contabilidad, compras, facturación, nóminas, seguros sociales, etc., siempre en función de la legislación vigente, normas establecidas o indicaciones de un superior.
- Confección de informes, interpretando los resultados y obtención de conclusiones, proponiendo en su caso las modificaciones que estime convenientes.
- Gestión interna o externa de documentación laboral, comercial, administrativa o de cualquier otra naturaleza que le sea encomendada ante: Personal de la organización, organismos oficiales y empresas privadas, debiendo desplazarse a los mismos, en caso necesario.
- Atención personal o telefónica para dar u obtener información sobre cualquier asunto relacionado con su servicio, a fin de obtener los datos precisos para su gestión.
- Redacción y mecanografiado, cumplimentado y comprobación de impresos o documentos de control, así como su registro, archivo o custodia, manteniendo las normas de actuación establecidas.
- Manejo de terminales informáticos u ordenadores personales, así como de programas preparados al efecto, para la introducción, obtención o modificación de datos.
- Distribución y supervisión del trabajo de los administrativos que colaboran con él en sus funciones, resolviendo las dudas que pudieran presentarles.

Personal Oficial de 2.º Administrativo: Es el trabajador o trabajadora que, con conocimiento de su profesión y bajo la supervisión de una jefatura, mando u oficial de 1º, colabora con estos en las funciones administrativas para el correcto funcionamiento del servicio.

Las funciones a realizar serán:

- Localización, elaboración y comprobación de datos para la confección de informes, balances, presupuestos, facturas, recibos, certificaciones, nóminas, presentaciones, etc., siguiendo las instrucciones recibidas.
- Tramitación interna o externa de documentos laborales, comerciales, administrativos o de cualquier otra naturaleza que le sea encomendado ante el personal de la organización, organismos oficiales, empresas privadas, para lo que deberá desplazarse a los mismos en caso necesario.
- Atención personal o telefónica para dar u obtener información sobre cualquier asunto que le sea encomendado, como nóminas, compras, ventas, facturación, seguridad social, etc., solicitando ocasionalmente la colaboración de otras áreas para la obtención de la información que precise.
- Redacción de correspondencia habitual, mecanografiada de toda clase de informes y correspondencia, cumplimentada y comprobación de impresos y documentos de control, así como su registro y archivo, manteniendo las normas de actuación que se le indiquen.
- Manejo de terminales informáticos y ordenadores personales así como de los programas preparados al efecto, para la introducción, obtención o modificación de datos.

GRUPO DE OFICIOS:

Personal Oficial de Oficio de 1.º: Es el trabajador o trabajadora que, con la experiencia y conocimientos suficientes está capacitado para realizar las siguientes funciones:

- Realizar las tareas propias de cada oficio, con el completo dominio del mismo y el suficiente grado de perfección, eficacia y responsabilidad, utilizando para ello los medios y equipamientos adecuados.
- Organización y distribución del trabajo del personal que tenga a su cargo.
- Mantenimiento y reparación de los equipos e instalaciones a su cargo cuando las averías no revistan especial dificultad técnica.
- Control, conservación y limpieza del material a su cargo. - Manejo y utilización de los equipos.
- Transporte de material y equipos, utilizando para ello los medios adecuados.
- Aquellas otras afines en categoría que le sean encomendadas por sus superiores y resulten necesarias por razones de servicio.

Personal Oficial de Oficio: Es el trabajador que, con la experiencia y conocimientos suficientes está capacitado para realizar las siguientes funciones:

- Realizar las tareas propias de cada oficio, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos de alta calidad y acabado perfecto, pero con la suficiente corrección y eficacia, utilizando para ello los medios y equipamiento adecuados.
- Colaboración en el mantenimiento y reparación de los equipos.
- Conservación y limpieza del material a su cargo.
- Manejo y utilización de los equipos.
- Transporte de material y equipos, utilizando para ello los medios adecuados.

- Aquellas otras afines a su categoría que le sean encomendadas por sus superiores y resulten necesarias por razones del servicio.

Personal Oficial de Oficios Varios: Son los trabajadores que, realizan las tareas de limpieza, vigilancia, mantenimiento de locales y fotocopiadoras, reparto etc.

Estudio de Funciones: Antes del 31 de Diciembre de 2011, desde el área de Recursos Humanos, se realizará un estudio con el objetivo de determinar y especificar el catálogo de funciones que desempeña cada trabajador/a en los diferentes puestos, categorías y centros de trabajo con el objetivo de proceder a las correcciones que fueran necesarias,

Las conclusiones de este estudio se presentarán a la Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores.

CAPÍTULO V.

CONTRATACIÓN.

Artículo 10. Disposiciones Generales.

Las contrataciones realizadas a la plantilla se ajustarán a las normas legales vigentes sobre esta materia y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León a la utilización de los diferentes modelos de contratación previstos por la Ley, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos.

Ante la situación que genera la actividad del Sindicato, en tareas y programas específicos negociados con Administraciones Públicas u otras entidades, los trabajadores y trabajadoras necesarios para el desarrollo de estos acuerdos serán contratados/as en la modalidad que mejor que se adapte a esta circunstancia, buscando siempre la mayor estabilidad posible.

Artículo 11. Contratación de Personal

- A. Las nuevas contrataciones y puestos de trabajo vacantes se publicarán mediante anuncios en los tablones que existen en los locales del sindicato a tal efecto, manteniéndose durante al menos 10 días antes de proceder a la provisión de las vacantes, así como en la pagina Web de la Unión Sindical, Foremcyl y Servicio Público de Empleo de Castilla y León.
- B. Se realizarán las necesarias pruebas de conocimientos, aptitud y/o personalidad para seleccionar a la persona más idónea para cubrir la vacante.
- C. Se informará a La RLT de todas las contrataciones y de las vacantes a cubrir, además de las características de las pruebas de selección, convocándose a la RLT al procedimiento de selección y teniendo acceso a toda la información definitiva del proceso de selección.
- D. La U.S. de CC.OO. de C. y L. cumplirá lo recogido en el Ley de Integración Social del Minusválido, para ello garantizará que siempre estará cubierto el 2% del total de la plantilla con personal minusválido

La indemnización por extinción de la relación laboral temporal a las personas con contrato temporal será de 15 días por año trabajado.

Artículo 12. Bolsa de Empleo-

Se creará una bolsa de empleo destinada a cubrir vacantes de carácter temporal: bajas laborales, sustituciones, situaciones especiales etc. Estará constituida por personas que hayan participado en procesos de selección, habiendo superado las pruebas técnicas y entrevista personal correspondiente.

Artículo 13. Formalización de contratos y periodos de prueba.

Los contratos se formalizarán siempre por escrito.

En los contratos de duración indefinida o de duración de un año o superior se establecerá, haciéndolo constar expresamente un período de prueba de 30 días para todos los trabajadores y trabajadoras excepto para el personal técnico profesional, cuyo periodo de prueba será de 90 días.

Artículo 14. Estabilidad en el empleo.

La Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León, se compromete a que antes del 31 de Diciembre de 2011, al menos el 80% de la plantilla tendrá contrato indefinido, manteniendo este porcentaje durante la vigencia del presente convenio. Para la obtención de este porcentaje se excluyen aquellas personas que son dirigentes del Sindicato, es decir, elegidas por los Congresos, Consejos y Comisiones Ejecutivas.

Artículo 15. Ceses.

Es requisito imprescindible el preavisar el cese con un mínimo de quince días naturales por parte del sindicato y por diez días por parte del trabajador o trabajadora, sea cual fuere la modalidad de contratación utilizada, con la excepción de los contratos de sustitución o de aquellos de obra o servicio de duración inferior a seis meses.

Por cada día de falta de preaviso por parte de la empresa o del trabajador o trabajadora, se abonará o descontará un día de salario bruto.

Artículo 16. Promoción en el Trabajo.

Con anterioridad a la convocatoria pública de puestos de trabajo, bien sean de nueva creación o por vacante, la U.S. dará la posibilidad de promocionar a sus trabajadores y trabajadoras.

Los puestos de trabajo de nueva creación o los vacantes se cubrirán entre el personal de la plantilla mediante examen, y el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones a cubrir las vacantes que se produzcan.

Cuando se convoquen estas plazas promocionales deberán ponerse en conocimiento de la RLT, elaborando con ésta las bases de la convocatoria y exponiendo los datos de la oferta en los tablones que existen en los locales del sindicato a tal efecto, con una antelación de al menos 5 días hábiles antes del examen. Además se acordará con la RLT las condiciones que deben reunir los y las aspirantes, así como las pruebas que deberán realizar éstos.

En caso de que varios candidatos o candidatas hayan obtenido la misma puntuación y por tanto resulten idóneos para el puesto a cubrir, promocionará la persona que posea menor jornada de trabajo.

No obstante la dirección se reserva el derecho de designar libremente aquellos puestos que considere de libre designación, por entender que son cargos de confianza.

Artículo 17. Trabajos de Superior e Inferior Categoría.

A todas las personas empleadas a quienes la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León les asigne funciones de categoría superior a la que les corresponda, dicha asignación se realizará por comunicación escrita y con un período máximo de seis meses ininterrumpidos en un año, o por ocho meses interrumpidos durante dos años. En dicho período percibirán los emolumentos correspondientes a la categoría superior que está desarrollando.

Si la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León, precisara destinar a un trabajador o trabajadora tareas de inferior categoría a la asignada, no podrá superar los 45 días en un año. Si se excede este período, -se rotará el destino entre el resto de personal (hasta la categoría inmediatamente superior) hasta cubrir la incidencia. En dicho período se mantendrán todos los emolumentos que correspondan a su categoría, no sufriendo ninguna reducción en los mismos.



CAPÍTULO VI.

JORNADA, HORARIO, CALENDARIO, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 18. Jornada, Horario y Calendario.

Se establece una jornada anual de 1.575 horas de trabajo efectivo.

La jornada ordinaria de trabajo será de lunes a viernes, garantizándose al menos la libranza de dos tardes a la semana, siendo una de ellas necesariamente el viernes.

Esta distribución semanal de la jornada, garantizará a su vez el horario de apertura y cierre de las sedes del sindicato para la atención al público, que se concretará de 9:00 a 14:00 de lunes a viernes y de 16:30 a 20:00 de lunes a jueves. El horario de apertura y cierre de los Servicios Centrales Regionales que no prestan atención al público será de 8:00 a 14:30 y de 17 a 20 horas.

La jornada del personal adjunto y del personal técnico de apoyo, estará supeditada al funcionamiento ordinario y operativo de la persona responsable del que dependen.

La jornada de verano durante los meses de julio, agosto y fiestas patronales será continuada y, de turno de mañana.

En el mes diciembre de cada año y de acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, la Comisión Ejecutiva Regional confeccionará el calendario laboral en el que se recogerán las fiestas retribuidas de ámbito nacional, autonómico y local, no teniendo en cuenta en este sentido los días 24 y 31 de diciembre que serán considerados no laborables. Del mismo modo se hará la distribución de la jornada para todos los centros de trabajo.

Toda la plantilla de la Unión Sindical, tendrá derecho al disfrute en la jornada de mañana de un descanso de 20 minutos. Dicho tiempo será computado como tiempo de trabajo efectivo.

Las personas empleadas, que por organización del trabajo y bajo dirección de las personas a quién responden, tengan que ocupar su jornada de trabajo en la organización y desarrollo de congresos, jornadas etc., propios de la actividad sindical y cuando esto suponga sobrepasar su jornada establecida, compensarán dichas horas de exceso en tiempo de descanso y de mutuo acuerdo dentro de los dos meses siguientes a su realización, comunicándolo al departamento de recursos humanos. Dicha compensación se tendrá que realizar de manera general con la acumulación de las horas realizadas hasta alcanzar jornadas de descanso completas, a la media de 7 horas diarias. No se pierde el derecho a compensar si no se alcanzan las 7 horas.

Si estos trabajos se efectuaran en día no laborable, las horas realizadas se retribuirán al doble de las horas empleadas, siendo la jornada completa compensada con dos días libres.

Artículo 19. Vacaciones.

Todas las personas asalariadas de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León, dispondrán de unas vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborables, excepto en los casos en que la dirección del sindicato obligue a disfrutarlas en una época concreta, siendo entonces de 27 días laborables.

A fin de asegurar la actividad sindical se establecerá en el primer trimestre del año, y de mutuo acuerdo entre trabajadores y trabajadoras y la dirección del sindicato, un calendario con dos turnos máximos de vacaciones para cada persona.

Las peticiones de vacaciones de la plantilla tendrán que garantizar la actividad de la organización y los servicios que prestan. En el supuesto de coincidencia en el periodo vacacional entre varias personas trabajadoras, en el caso de que no exista acuerdo entre ellas, siempre y cuando lo hayan solicitado en tiempo y forma, se resolverá por sorteo.

Con el objetivo del cumplimiento de la jornada efectiva de trabajo, en el momento en que se tenga conocimiento de los periodos vacacionales correspondientes a cada una de las personas asalariadas de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León, ésta elaborara el calendario individualizado.


Para el ajuste final de la jornada anual de trabajo efectivo, se tendrán que realizar las horas que falten fuera de la jornada laboral ordinaria.

El ajuste final de la jornada se podrá subsanar de forma voluntaria, a petición previa y con aceptación de la dirección, compensando sobre los días de asuntos propios, al ratio de 7 horas por día completo. Las personas que sobrepasen su cómputo global de horas anuales, podrán compensar mediante el procedimiento establecido.

Aquellos trabajadores o trabajadoras, que no quieran compensar en trabajo efectivo o con días de asuntos propios, podrán optar por el descuento económico de las mencionadas horas.

Aquellos asalariados y asalariadas de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León, que tengan un contrato de duración menor al de un año natural, tendrán un cómputo de vacaciones proporcional a la duración de su contrato. En el caso de que la finalización del contrato fuera antes de lo previsto, se le descontarán las vacaciones disfrutadas a las que no tuviera derecho.

Las vacaciones anuales podrán ser fraccionadas de forma voluntaria por el trabajador o la trabajadora en dos periodos como máximo, que serán de 19 y 5 días laborales respectivamente. El periodo de 19 días se disfrutará entre el 15 de junio y el 30 de septiembre,



quedando la ubicación del segundo periodo a voluntad de trabajador o trabajadora. Este último período comenzará de forma general en lunes o en caso de ser festivo, al día siguiente.

Se permite un fraccionamiento de las vacaciones en dos periodos de 12 días laborables cada uno, en cuyo caso su disfrute habrá de estar comprendido entre el 20 de Junio y el 10 de Septiembre máximo.

En el caso de que el trabajador o trabajadora esté en situación de IT antes del inicio del disfrute de las vacaciones, tendrá derecho a un nuevo señalamiento de las mismas, fuera del periodo vacacional y con el límite para el disfrute de las vacaciones del 31 de enero del año siguiente.

En el supuesto de que iniciadas las vacaciones el trabajador/a caiga en IT, si permanece en dicha situación por un tiempo superior al 50% de los días de disfrute vacacional correspondiente, interrumpirá el disfrute de las mismas, teniendo derecho a un nuevo señalamiento del tiempo que le reste de disfrutar, que será fuera del periodo vacacional obligatorio arriba indicado, disfrutándose los días que le falten hasta el 31 de enero del año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo parto o lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el período de vacaciones fijado coincide con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar este período, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 20. Permisos retribuidos.

Los permisos relacionados en el presente artículo, se entenderán de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración o en su defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

Todo el personal al servicio de la U.S. de CC.OO. de C. y L., disfrutará de los siguientes permisos retribuidos:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Tres días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 Km, el plazo será de cuatro días. En los casos de enfermedad grave, el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua, previo aviso a la Unión Sindical (en el momento de producirse el hecho causante, durante o la finalización del mismo).
- c. La plantilla de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León, tendrá derecho al disfrute de seis días laborables para la realización de gestiones personales, así como para el disfrute de puentes, permisos y compensaciones horarias. Se posibilita el fraccionamiento en periodos de

media jornada, tomando como referencia 3.5 horas la duración de la media jornada, contabilizado el viernes como día completo. Nunca se podrán juntar con las vacaciones y su disfrute estará siempre supeditado a garantizar el buen funcionamiento ordinario del sindicato.

- d. Las trabajadoras y trabajadores por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al inicio y media hora al final de la jornada, o bien, una hora al inicio o al final de la misma, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Así mismo podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándose de forma interrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. Si ambos trabajan en el Sindicato solamente lo podrá hacer uno de ellos.
- e. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o hijas prematuras que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados u hospitalizadas a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- f. Por el tiempo necesario en los casos de consulta médica del trabajador o trabajadora o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o aquella que no entrando dentro del 2º grado, dependan o estén a su cargo, aportando el correspondiente justificante. También respecto de aquellas personas menores o incapacitados, cuya guarda y protección tenga atribuida el trabajador o trabajadora.
- g. Un día por traslado de domicilio.
- h. Es interés de la U.S. de CC.OO. de C. y L., que todos sus trabajadores y trabajadoras puedan mejorar su cualificación personal y profesional, para ello se garantiza el disfrute de permisos retribuidos para asistencia a exámenes de titulaciones oficiales, debiendo aportar el correspondiente justificante, relacionados con su promoción profesional o personal. En todo caso no se podrá solicitar más de tres veces este permiso para asistir al mismo examen o misma asignatura. En los casos de exámenes que se celebren fuera de la localidad y/o provincia no computarán los días de viaje. Quedan excluidos de este derecho los cursos a distancia y/o virtuales.
- i. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.
- j. En todos los supuestos no contemplados en este artículo quedan sujetos a lo establecido en la legislación vigente.

En los casos: a), d), g), h), el permiso deberá solicitarse con cinco días laborales de antelación.

Para el supuesto b), se podrá solicitar hasta 10 días naturales de permiso con derecho a una retribución del 50%.

Artículo 21. Permisos no retribuidos.

Todo el personal dependiente de de la Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León, tiene derecho a disfrutar de 15 días mínimo y 30 días máximo de permiso no retribuido al año, siempre y cuando la atención y servicio esté garantizado.

Este derecho siempre será negociado entre las partes, estando supeditado el mismo a la garantía del funcionamiento del sindicato y sus servicios. Este permiso se tendrá que solicitar con 30 días de antelación.

Artículo 22. Excedencias.

Los trabajadores y trabajadoras, al servicio de la U.S. de CC.OO. de C. y L., que tengan más de un año de antigüedad, podrán solicitar una excedencia, cuya duración no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Dicha excedencia se entenderá siempre concedida, sin derecho a percibir retribución alguna y sin que el período de excedencia compute a ningún efecto. La petición de excedencia se cursará por escrito, como mínimo con dos meses de antelación, a la instancia correspondiente, quien lo pondrá en conocimiento del organismo sindical afectado.

El derecho de excedencia sólo podrá volver a ser disfrutado por la misma persona, si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Dentro de los dos primeros años de excedencia del trabajador o trabajadora, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará con un mes de antelación.

Artículo 23. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Las partes asumen el contenido de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para promover Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres y la conciliación de la vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras en general y de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre Prevención de Riesgos Laborales (Artículo 26).

Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, 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 haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido,

aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión del contrato por paternidad.

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

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo, hija o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. A partir del 1 de Enero de 2012 esta suspensión se ampliará a cuatro semanas, tal como establece la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos General del Estado para 2011.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Cuando el nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o en una familia con una persona discapacitada, la duración de la suspensión será de 20 días.

La duración de esta suspensión se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo/a o si uno de ellos/ellas es una persona con discapacidad.

El trabajador o trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato contemplada en el apartado anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre la organización y el trabajador o trabajadora y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador o trabajadora deberá comunicar al Sindicato, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Sindicato podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización sindical.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante todo el tiempo de la excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho o pareja con la que se conviva.

Reducción de jornada por motivos familiares.

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Así mismo el personal con un sistema de trabajo a jornada partida que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de la concreción del horario dentro de la jornada elegida. Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho o pareja con la que se conviva.

Artículo 24. Plan de Igualdad.

Se constituirá una Comisión para la Igualdad de Oportunidades la cual tendrá como primer objetivo el negociar y elaborar un Plan de Igualdad para esta organización. Dicha comisión será paritaria y estará formada por dos representantes de cada una de las partes firmantes del convenio. Dicha comisión se dotará de un reglamento interno en el que se establecerá una periodicidad de reuniones. Se establece un compromiso de finalización del plan de cómo máximo el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 25. Cláusula de no discriminación.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la **no** discriminación por razón de sexo, edad, estado civil, origen, nacionalidad, ideas religiosas, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 26. Derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora víctima de violencia.

2. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo por decisión propia cuando se vea obligada a abandonarlo como consecuencia de esta situación. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión; en este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o de servicios de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 27. Seguridad y Salud Laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores y trabajadoras a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos del sindicato.

A tal fin se elaborará un Plan Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo Cuatrianual y documentado, mediante el Servicio de Prevención de Riesgos del Sindicato, que tendrá al menos los siguientes contenidos:

- Una Evaluación de Riesgos, inicial o revisada.
- El desarrollo de las siguientes actividades priorizadas y temporizadas, la información sobre los riesgos a la plantilla; la formación de los trabajadores/as, de los delegados/as de prevención, de los trabajadores/as designados, de los trabajadores/as encargados de poner en práctica medidas de lucha contra incendios, evacuación y primeros auxilios, determinando la periodicidad en todos los casos y las personas que van a realizar la formación; la vigilancia de la salud protocolizada, para cada puesto de trabajo, siendo sus resultados confidenciales.
- Las medidas correctoras de riesgos detectados, y los medios de protección tanto colectivos como individuales.

Sin perjuicio de las Auditorías reglamentarias a que pueda estar sometido el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa y dentro de las Funciones y competencias del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se establecerá una fórmula de trabajo para evaluar el grado de cumplimiento del Plan Integral de Seguridad y Salud. A tal efecto, las Memorias del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, serán un elemento fundamental para su comprobación.

Se elaborará un Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud a la firma del Convenio Colectivo (Cuando aún no se hubiera realizado).

Las personas elegidas como delegadas de Prevención, serán designadas por y entre la representación del personal, en el ámbito del Comité de Empresa.

La adaptación de los trabajadores/as sensibles a determinados riesgos, se realizará mediante un Comité de Adaptación (constituido en el seno del Comité de Seguridad y Salud) que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones del trabajador/a y los Puestos de Trabajo compatibles, en relación a la Evaluación de Riesgos.

Los niveles de Protección exigibles para los trabajadores/as de empresas contratadas, son los mismos que para los de la empresa principal o usuaria. Estableciéndose un procedimiento de control en las empresas desde el Comité de Seguridad y Salud, facilitándose la presencia de la representación sindical de las empresas contratadas, en las reuniones del Comité, cuando traten asuntos que les afecten.

Cuando se produzcan variaciones en las condiciones de trabajo, se realizará la consulta previa a la representación de los trabajadores/as. En todo caso el procedimiento que se establezca, tendrá en cuenta la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía.

Los problemas de drogodependencias que se den en el Sindicato nunca llevarán aparejada una sanción por parte de la empresa, se aplicaran las medidas necesarias que puedan mejorar la

salud del trabajador o trabajadora. Se buscará la mejor solución al problema, contando para ello con la representación de los trabajadores y trabajadoras, en base a facilitar la recuperación de la salud de la persona afectada y con las garantías de confidencialidad y respeto que requieren estos problemas.

Cuando existan problemas puntuales de salud laboral, el delegado o delegada de personal comunicará a la C.E.R. el caso, aportando propuestas de solución.

Se realizará una revisión médica anual de manera voluntaria para trabajadores y trabajadoras, facilitando la organización los medios necesarios.

La enfermedad del trabajador o trabajadora que sea diagnosticada por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este convenio considerada como accidente de trabajo.

En el caso de enfermedades profesionales no reconocidas en las disposiciones legales, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a los permisos retribuidos imprescindibles para su curación, así como al abono del coste que suponga su rehabilitación. A estos efectos serán requisitos imprescindibles para reconocer la enfermedad laboral el diagnóstico de dos facultativos, uno de ellos elegido por acuerdo entre la dirección y la plantilla. En caso de diagnósticos contradictorios, será preciso recurrir a un tercer facultativo.

En situación de baja por accidente o enfermedad se abonará el 100% de su retribución.

Protección a la maternidad

La evaluación de los riesgos laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León deberá determinar, previa consulta con la representación sindical, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo o hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses.

No se computará como absentismo el tiempo utilizado para asistencia médica durante el período de embarazo o postparto, así como el tiempo realmente necesario para el cuidado del hijo/a en situaciones excepcionales.

CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES.

Artículo 28. Estructura Salarial.

La totalidad de los conceptos salariales a percibir por el conjunto de la plantilla de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León serán los siguientes:

- Salario Convenio.
- Pagas Extras.

Artículo 29. Pagas Extras.

Se establecen dos pagas extras anuales, una en verano y otra en Navidad, con fechas de abono en la nómina del mes de junio y el 15 de diciembre, respectivamente.

La cuantía de las mismas será de una mensualidad completa cada una de ellas.

A elección del trabajador o trabajadora, se podrán prorratear durante los doce meses del año, siempre que se comunique dentro de la última quincena del mes de noviembre del año anterior al prorrateo de las mismas.

Artículo 30. Kilometraje.

La Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León, dotará de los medios técnicos de locomoción, que permita el desplazamiento de sus trabajadores y trabajadoras para el desarrollo de su actividad.

Al personal que utilice el vehículo de su propiedad para la ejecución de tareas encargadas por el sindicato, se le abonará el importe del kilómetro recorrido que fije el reglamento del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas como cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos de locomoción exceptuadas de gravamen. Con el abono de esta cantidad quedan cubiertos todos los gastos derivados del uso del automóvil como consecuencia de la relación laboral. La U.S. de CC.OO. de C. y L. no responderá de los daños causados al vehículo, cualesquiera que sea la causa que les haya provocado así como de las multas e impuestos.

Artículo 31. Complemento por IT.

En los supuestos de IT, ya sea derivada de accidente, enfermedad, se percibirá el cien por cien del salario.

Artículo 32. Seguro Colectivo.

La Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León, suscribirá una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o total que garantice a las personas empleadas o a sus causahabientes, haya o no responsabilidad de la empresa, al percibo de 25.000 €, en caso de incapacidad permanente total y 30.000 € en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, así como en caso de muerte, producidos por accidente de trabajo.

Artículo 33. Incremento salarial.

Se acuerda la siguiente subida salarial:

Año 2010: IPC real

Año 2011: IPC real

Año 2012: IPC real

Año 2013: IPC real más 1%

El 1 de enero de cada año de vigencia del presente convenio se incrementarán las tablas salariales un 1%, a cuenta de la subida salarial pactada.

Finalizados los años 2010, 2011, 2012 y 2013 respectivamente, y una vez conocido el IPC real de ámbito nacional de cada año, siempre que sea superior al 1%, se revisarán las tablas salariales en igual porcentaje, abonándose los atrasos generados antes del mes de marzo de cada año.

Artículo 34. Gastos Profesionales.

Al personal técnico perteneciente a los servicios jurídicos de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León, que preste sus servicios profesionales para la misma, se le abonarán los gastos generales obligatorios derivados del ejercicio de su profesión.

CAPÍTULO VIII.

FALTAS Y SANCIONES.

CLASES DE FALTAS:

Las faltas cometidas por trabajadoras y trabajadores afectados por el presente Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los apartados siguientes:

Artículo 35. Faltas Leves.

Se consideran faltas leves:

- a. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- b. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- d. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 36. Faltas Graves.

Son faltas graves:

- a. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada.
- b. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- c. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de compañeros y compañeras sin la debida autorización.
- d. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo, y o contra el respeto debido a sus superiores.
- e. Falta de atención y diligencia con el público.
- f. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- g. El abandono de trabajo sin causa justificada.
- h. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- i. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada.

Artículo 37. Faltas Muy Graves.

- a. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- b. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c. El hurto y el robo, tanto a la plantilla como al Sindicato o cualquier persona dentro de los locales del Sindicato o fuera de los mismos, durante acto de servicio.
- d. La simulación comprobada de enfermedad o accidente
- e. La prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar trabajos por cuenta propia o ajena
- f. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos del Sindicato
- g. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia, si no media autorización de la misma
- h. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los responsables, compañeros o subordinados
- i. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
- j. Las ofensas verbales, físicas, o de cualquier otra naturaleza ejercidas sobre cualquier trabajador/a. Cuando estas ofensas sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica, se considerarán, además de falta muy grave, como abuso de autoridad,

sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad.

- k. Toda conducta verbal o física de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de la empresa o como consecuencia de la relación de trabajo, ofensiva y no deseada por la víctima. Cuando estas conductas sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica serán sancionadas con la inhabilitación o el despido.
- l. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
- m. Sigilo Profesional, es decir el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva.

Artículo 38. Sanciones.

Aplicación: Las sanciones que las organizaciones puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

FALTAS LEVES:

- a. Amonestación verbal o escrita
- b. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

FALTAS GRAVES:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b. Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

FALTAS MUY GRAVES:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b. Inhabilitación durante tres años o definitivamente para pasar a otra categoría idéntica o superior.
- c. Despido

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión de hecho en la plantilla y en la actividad del Sindicato.

Artículo 39. Procedimiento Sancionador.

- a. En las faltas leves, se le comunicara al trabajador o trabajadora la apertura del correspondiente pliego de cargos por escrito, dando comunicación formal a la representación sindical. La persona afectada, tendrá 5 días para presentar el escrito de alegaciones que crea oportunas, a partir de este, el sindicato impondrá o no la sanción que corresponda.
- b. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves se incoará expediente contradictorio por parte del sindicato, en el que será oída, a parte de la persona afectada, a la representación sindical.
- c. La incoación del expediente habrá de comunicarse por escrito tanto al trabajador o trabajadora como a la representación de los trabajadores y trabajadoras, la cual podrá intervenir en cuantas pruebas se realicen para el esclarecimiento de los hechos supuestamente cometidos.

d. A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados a partir de la notificación de la incoación del expediente, se formulará al trabajador o trabajadora, el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso de la falta o faltas cometidas y de las sanciones que podrán ser aplicadas, así como los instructores del mismo. Del citado escrito se dará traslado a la representación sindical.

e. El pliego de cargos se notificará a la persona interesada concediéndole un plazo de cinco días hábiles, para que pueda contestarlo, con las alegaciones que considere convenientes a su defensa, y con la aportación de cuantos documentos considere de interés; en este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias. Idéntico plazo se concede a la representación del personal para que alegue lo que estime necesario.

f. Contestado su pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, las personas que instruyen el expediente, elaborarán informe del caso remitiendo el mismo al sindicato dentro de los diez días siguientes, proponiendo el grado de la falta que se ajuste al hecho ocurrido y propondrán si hubiere lugar a ello, la sanción correspondiente.

g. La dirección después del estudio del informe correspondiente, impondrá la sanción oportuna si ha lugar, de acuerdo con los artículos anteriores.

CAPÍTULO IX.
DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Artículo 40. Derechos Sindicales.

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la estructura organizativa de la U.S. de CC.OO. de C y L, por su condición de personas asalariadas del Sindicato y por la índole de su trabajo, tienen unos derechos y deberes específicos:

- a. Asistir a las reuniones de los órganos bajo cuya dirección desarrollan sus tareas, cuando en ellas se traten temas relacionados con su trabajo y previa convocatoria de la secretaría en cuestión.
- b. Tienen el derecho y el deber de conocer la línea general del carácter sindical del Sindicato de CC.OO. y sus modificaciones. Asimismo, deben de estar informadas de todas las resoluciones que afecten al ámbito de su trabajo como asalariadas.
- c. La plantilla elegirá a sus representantes sindicales.
- d. Se garantizarán dos horas retribuidas al año, para la realización de asambleas de trabajadores y trabajadoras.
- e. Se garantiza que la secretaría general de la sección sindical de CC.OO disponga del mismo crédito horario que delegadas y delegados de personal en el supuesto caso que dicha secretaría no tenga horas sindicales, no pudiendo sumar ambos derechos.

Las personas que ostentan la representación sindical y que tuvieran la necesidad de desplazarse a alguna localidad para resolver asuntos relacionados con sus funciones, tienen derecho a percibir los gastos de desplazamiento, así como dietas, a cargo del sindicato.

Artículo 41. Abuso de Autoridad.

Las personas asalariadas que trabajen en la U.S. de CC.OO. de C y L, pondrán en conocimiento de la Comisión Ejecutiva del organismo donde prestan sus servicios o donde estén encuadradas, los hechos que supongan abuso de autoridad.

La Comisión Ejecutiva Regional estudiará los hechos, y de comprobar su autenticidad, abrirá expediente disciplinario contra la persona responsable, quien, si está investida de un mandato electivo, tendrá derecho a exigir que dicho expediente se sujete al procedimiento previsto en los Estatutos de la U.S. de CC.OO. de CyL, y en los de la Confederación Sindical de CC.OO.

La sanción a imponer, de aprobarse, será una de las previstas en los citados Estatutos y guardará relación con la gravedad de la falta, pudiendo llegar a la revocación del mandato, que comportará el cese automático de la persona responsable.

Artículo 42. Formación Profesional.

Se establecerá un Plan de Formación para todos los trabajadores y trabajadoras negociado y pactado con la representación sindical, que incorporará, en su caso, las adaptaciones de jornada necesarias para la realización de estos cursos. Dicho plan deberá estar en funcionamiento dentro del primer semestre de cada año y será objeto de revisión bianual.

Cuando la asistencia a cursos se produzca por indicación de la dirección para atender necesidades en relación con la tarea profesional que realicen los trabajadores/as, será obligatoria la asistencia a dichos cursos y se intentarán realizar en jornada laboral o en su

defecto compensar las horas formativas fuera del horario laboral, pero en aquellos que NO organice el sindicato y en los que individualmente un trabajador o trabajadora decida matricularse, dicha adaptación se pactará con sus responsables y siempre que no se opongan razones organizativas.

Se podrán solicitar permisos no remunerados por motivos académicos, que deberán acreditarse, y serán concedidos por un tiempo no superior a un mes, siempre que la organización del trabajo lo permita. Dicha petición se realizara con un mes de antelación.

En el caso que el trabajador o trabajadora considere conveniente la asistencia a un curso de Formación Continua relacionado con su puesto trabajo, o que le pueda permitir completar su formación para promocionar o mejorar su situación y dentro de su jornada laboral, lo comunicará a la organización, que previo estudio del caso podrá conceder el permiso. En ese caso, el 50 por ciento del tiempo de permiso será a cargo del sindicato, mientras que el otro 50 por ciento será a cuenta de la persona trabajadora.

En el caso que la organización considere necesaria la formación de algún trabajador o trabajadora fuera de su horario de trabajo, las horas de asistencia al curso se compensarán en tiempo de descanso en otro momento.

Habrán sistemas de evaluación y de control de todas las acciones formativas pactadas con la representación sindical.

Para cursar estudios oficiales con regularidad se podrá solicitar la correspondiente reducción de jornada y salario.

Se informará a la plantilla de su derecho a solicitar Permisos Individuales de Formación, con el objeto de realizar acciones formativas presenciales reconocidas por una titulación oficial y el acceso a los procesos de reconocimiento de las competencias y cualificaciones profesionales. El permiso, remunerado y de hasta 200 horas por año se concederá siempre que la Unión Sindical disponga de crédito suficiente por no haberlo agotado en solicitudes anteriores y no se opongan razones organizativas. No implicará una merma en el salario ya que dicho permiso es bonificable.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Todos los trabajadores y trabajadoras que realizan funciones de gestión y tratamiento de datos de carácter personal, y sujetos a la Ley Orgánica de Protección de Datos, tendrán la obligación de velar por el cumplimiento de los apartados establecidos sobre esta materia en la ley antes mencionada. El Sindicato pondrá los medios técnicos que permitan dicho cumplimiento.

