



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación del convenio colectivo de las trabajadoras y trabajadores de Comisiones Obreras de Castilla y León, con el código 780001120011998.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Comisiones Obreras de Castilla y León, suscrito con fecha 24 de abril de 2025, de una parte por la representación legal de la empresa, y de otra, por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Dirección General,

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 9 de junio de 2025.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: JOSÉ MANUEL BARRIOS COSTA*

CONVENIO COLECTIVO DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE
COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA Y LEÓN (2021-2022-2023-2024- 2025-2026)

CAPÍTULO I.

ÁMBITOS.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo es de aplicación a toda la Comunidad de Castilla y León para las personas trabajadoras de Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO-CyL de ahora en adelante).

Artículo 2. Ámbito funcional.

Los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo tendrán fuerza normativa y serán de aplicación a todas las organizaciones que integran y configuran la estructura sindical de CCOO-CyL, es decir, a las Federaciones de rama, organizaciones territoriales provinciales y al conjunto de las organizaciones de ámbito inferior en ellas integradas: Tradecyl, Fundación «Jesús Pereda» y Fundación «Paz y Solidaridad».

Artículo 3. Ámbito personal.

Será de aplicación a los trabajadores y las 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 excluye de este convenio colectivo a todas aquellas personas que no son asalariadas, y/o que son dirigentes del Sindicato, es decir, las 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 de 2021, exceptuando aquellos artículos en los que se establezca un periodo diferente de vigencia, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León (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 las trabajadoras afectadas 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 prorrogará 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

denunciarlo por escrito, siempre y cuando lo haga con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia, y/o cualquiera de sus prórrogas.

Hasta la firma de un nuevo convenio colectivo se mantendrá la vigencia del presente.

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 seis personas, tres representantes legales de la Dirección del Sindicato y otros tres representantes legales designados por el Comité Inter-centros de CCOO-CyL (CI-CCOO CyL), pudiendo nombrar a las respectivas personas suplentes.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes que lo solicite, mediante convocatoria expresa comunicada con un mínimo de siete 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 citada Comisión Paritaria:

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 las 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. Las propuestas de resoluciones a los diversos expedientes de reclasificación del personal que se puedan producir.
6. Cualquier otra que se le atribuya expresamente en este convenio colectivo.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de sus competencias o funciones serán sometidas por las partes firmantes al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), recurriendo al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL).

Artículo 8 bis. Procedimiento para solventar las discrepancias por la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.

En relación a la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a las que se hace referencia en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán la discrepancia al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), recurriendo al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO).

En caso de desacuerdo durante el período de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde el momento que la discrepancia le fuera planteada. No alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes recurrirán al SERLA a través de los procedimientos establecidos en el ASACL.

CAPÍTULO IV.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NIVELES SALARIALES.

Artículo 9. Sistema de clasificación.

El sistema de clasificación profesional entrará en vigor el día 1 de febrero de 2025.

1. El sistema de clasificación profesional se define como la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general que establece los distintos cometidos laborales desarrollados en la organización, que se estructuran a través de la existencia de Grupos Profesionales, a su vez integrados por niveles salariales, en atención a las tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras.

Dicha ordenación jurídica, se traduce en la delimitación de las diferentes tareas y funciones en los que se estructura la prestación laboral debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en la organización, así como el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, considerando que, entre ambas actuaciones, ha de conseguirse una correspondencia positiva.

3. El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en la organización, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

4. Con carácter general el personal desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

5. Las titulaciones y la formación solo serán consideradas como criterios determinantes para la asignación al grupo profesional y al nivel salarial correspondiente cuando sean indispensables para el desempeño completo de las funciones asociadas al puesto.

6. La existencia de una titulación o formación que exceda los requisitos mínimos establecidos para el desempeño de las tareas por las que fue contratada la persona trabajadora, y que fundamenta su clasificación en los grupos y niveles salariales recogidos en este Convenio, no conllevará cambios en dicha clasificación.

7. En el contrato de trabajo se acordará, el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

8. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio será clasificado con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas.

Artículo 10. Descripción de los grupos profesionales.

La estructura de encuadramiento profesional, basada en grupos profesionales, constará de 4 grupos que se dividen funcionalmente en 8 niveles salariales. De esta manera, cada persona trabajadora deberá ser adscrito a un grupo profesional, y una determinada división funcional/nivel salarial, en atención a las tareas preponderantes que realice durante su prestación laboral.

El encuadramiento de las personas trabajadoras en el respectivo grupo profesional y división funcional se realizará teniendo presente los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, la formación requerida para cada uno de ellos y las divisiones funcionales en que se han encuadrado las categorías existentes.

Estas definiciones tienen por objeto permitir la clasificación en algunas de las categorías de la plantilla actual o futura de CCOO-CyL, incluyendo algunas de sus funciones y responsabilidades.

Grupo Profesional I:

En este grupo profesional están incluidos los niveles retributivos 1 al 2.

Se incluyen en este grupo a las personas trabajadoras que desempeñan funciones técnicas de alta complejidad, adaptadas a las necesidades específicas de cada especialidad y que son ejecutadas con un elevado grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, en concordancia con los objetivos generales de la actividad sindical.

Será requisito contar con la titulación universitaria oficial correspondiente para el ejercicio de su profesión, tales como Derecho, Relaciones Laborales, Economía, Periodismo o especialidades afines. En aquellos casos en que sea exigido, también se requerirá la obtención del título de máster habilitante para el desempeño profesional.

Las personas trabajadoras comprendidas en este nivel realizarán el conjunto de tareas inherentes a su profesión, empleando su conocimiento y criterio profesional, con independencia, pero orientando su desempeño hacia el cumplimiento de los objetivos generales de la actividad sindical.

Fijarán las directrices técnicas que habrán de observar el restante personal del Sindicato, a quienes deberán prestar el asesoramiento técnico preciso en los ámbitos de su competencia, fijando las líneas de actuación e interpretación en las materias que les resultan propias.

Se incluye en este grupo al profesional encargado de prestar asesoramiento jurídico, representación legal y apoyo técnico en asuntos relacionados con los derechos laborales y de Seguridad Social, la negociación colectiva y la defensa de los intereses de los trabajadores afiliados. Sus funciones principales pueden incluir, entre otras:

1. Asesoramiento jurídico: Brindar orientación y resolver consultas legales de los afiliados en materias relacionadas con el derecho laboral, sindical, de seguridad social y cualquier otra área vinculada a la relación laboral.
2. Representación legal: Actuar en nombre de los trabajadores afiliados en procedimientos judiciales, administrativos o extrajudiciales relacionados con conflictos laborales, despidos, reclamaciones de derechos y sanciones disciplinarias.
3. Negociación colectiva: Participar en la preparación, redacción y revisión de convenios colectivos, así como en las negociaciones con empleadores y organizaciones empresariales, en su más amplio término.
4. Defensa de derechos colectivos: Intervenir en conflictos colectivos, realizando acciones legales o de mediación para defender los derechos y mejoras de las condiciones laborales de los trabajadores representados por el sindicato.
5. Formación y divulgación: Impartir talleres, seminarios o charlas para informar a los afiliados y al resto de profesionales del Sindicato sobre sus derechos laborales, las normativas vigentes y los procedimientos legales aplicables.
6. Supervisión de normativa: Analizar y monitorear cambios legislativos, normativos o jurisprudenciales que puedan afectar a los trabajadores.
7. Redacción de documentos legales: Elaborar contratos, acuerdos, recursos y cualquier documento jurídico necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores y del sindicato.

Se incluye al personal que ejecuta tareas relacionadas con el análisis, planificación y supervisión de las actividades relacionadas con la gestión económica, financiera y estratégica de la organización. Sus funciones principales pueden incluir, entre otras:

1. Análisis económico y financiero: Evaluación de la situación económica, elaboración de informes financieros, proyecciones presupuestarias y estudios de viabilidad.
2. Planificación y control presupuestario: Diseño, seguimiento y evaluación de presupuestos, así como la implementación de medidas correctivas para garantizar la eficiencia económica.

3. Asesoramiento estratégico: Provisión de análisis y recomendaciones para la toma de decisiones.
4. Gestión de recursos: Optimización del uso de los recursos económicos, humanos y materiales para maximizar el rendimiento.
5. Cumplimiento normativo: Supervisión y aseguramiento de que la actividad económica y financiera se ajuste a la normativa vigente en materia fiscal, contable y laboral.
6. Estudios de mercado: Análisis del entorno económico y del mercado para identificar oportunidades y riesgos, contribuyendo al desarrollo de estrategias comerciales y de negocio.

Estarán incluidos en este grupo profesional los profesionales encargados de la búsqueda, recopilación, análisis, redacción, edición y difusión de información relevante y de interés público a través de diversos medios de comunicación. Sus funciones principales pueden incluir, entre otras:

1. Investigación y recopilación de información: Identificación y selección de temas de interés público, realización de entrevistas, investigación documental y análisis de datos.
2. Redacción y edición: Producción de textos periodísticos, noticias, reportajes y artículos.
3. Cobertura de eventos: Asistencia y cobertura de acontecimientos, ruedas de prensa, actos públicos y otros eventos relevantes, con el fin de informar de la actividad sindical desarrollada.
4. Contextualización y explicación de los hechos para facilitar la comprensión del público, proporcionando una visión crítica y objetiva.
5. Adaptación a diferentes formatos y plataformas: Producción y publicación de contenidos en diversos formatos, como prensa escrita, medios digitales, radio, televisión o redes sociales, según los requerimientos del medio.

Grupo Profesional II:

Se incluyen en este grupo a las personas trabajadoras que desempeñan funciones técnicas enfocadas en áreas específicas dentro del ámbito laboral, desarrollando su labor con un grado significativo de especialización. Estas funciones se centran en temas concretos de relevancia para la actividad sindical, tales como igualdad de género, prevención de riesgos laborales, migraciones, negociación sindical, gestión de conflictos laborales o la implementación de programas específicos surgidos en el marco del diálogo social.

Podrán disponer de formación específica acorde a la especialidad que se desempeñe, preferiblemente de nivel universitario o técnico superior, relacionada con áreas como las ciencias sociales, prevención de riesgos laborales, igualdad u otras disciplinas afines.

Asimismo, se incluyen en este grupo aquel personal que, sin necesidad de contar con titulación específica, cuentan con una dilatada experiencia en el asesoramiento a trabajadores desde una perspectiva sindical.

El personal adscrito a este grupo profesional desarrollará sus funciones con autonomía dentro de los límites de su especialidad, aplicando conocimientos técnicos y prácticos para abordar los retos específicos de su área. En su desempeño, se espera que apliquen soluciones especializadas y contribuyan activamente al desarrollo de los objetivos de la actividad sindical, trabajando en colaboración con otros profesionales del sindicato cuando sea necesario. Deberán estar a los criterios técnicos fijados por el Grupo profesional I, de quien podrán solicitar asistencia y asesoramiento respecto a las materias que les son propias.

Las personas trabajadoras de este nivel serán responsables de la ejecución de acciones, iniciativas y programas específicos, asegurando el cumplimiento de los compromisos asumidos por el sindicato en las distintas áreas de intervención laboral y social.

Incluye los niveles salariales 3, 4 y 6 conforme a la siguiente clasificación:

Responsable de Área.– Personal técnico especializado que presta asesoramiento directo a la dirección sindical en las áreas específicas a las que están adscritos.

Su función principal consiste en aportar conocimiento técnico y estratégico en temas clave para los objetivos sindicales. Este personal asume un papel de apoyo en la toma de decisiones, realizando análisis técnicos, elaborando propuestas y desarrollando planes de acción en el ámbito de sus competencias. Además, podrán sustituir temporalmente a los responsables sindicales en ausencia de estos, asumiendo las funciones correspondientes a las áreas de su incumbencia con un elevado grado de autonomía y responsabilidad.

Igualmente estarán incluidas en este nivel, las personas trabajadoras que, además, de realizar las funciones propias del personal técnico asociado a programas, realizan las funciones de coordinación, en uno o varios programas, distribuyendo las tareas entre las personas trabajadoras asociadas a aquellos.

Personal Técnico.– Se incluye en este nivel al personal técnico con la titulación correspondiente y suficientes conocimientos que trabaja bajo la dependencia directa de un responsable de área o, en su ausencia, del responsable sindical correspondiente.

Este personal tiene asignadas tareas de asesoramiento en materias específicas pudiendo colaborar con otras áreas del Sindicato en cuestiones vinculadas a su ámbito de conocimiento y experiencia.

Desempeñan funciones técnicas especializadas que requieren de autonomía y responsabilidad, enfocadas en la ejecución de tareas concretas y específicas dentro de su especialidad. Sus actividades son supervisadas en función de los resultados obtenidos, garantizando la calidad y la adecuación a las directrices establecidas.

Podrá incluirse en este nivel al personal técnico de apoyo que colabora con el personal encuadrado en el Grupo Profesional I, en materias propias de su especialidad, pero sin asumir el conjunto de tareas reconocidas a estos últimos.

El personal de este nivel se caracteriza por su capacidad para aplicar conocimientos especializados en su área de actuación, contribuyendo de manera activa al cumplimiento de las iniciativas, proyectos y/o programas desarrollados por el Sindicato, dentro de los parámetros definidos por la dirección y los responsables de las áreas correspondientes.

Las personas trabajadoras incluidas en esta categoría que no fueran contratadas expresamente para el desarrollo de los programas desarrollados por el Sindicato en el ámbito del Dialogo Social, podrán ser adscritas temporalmente a estos programas, cuando las líneas de actuación coincidan con las que desarrollen de manera habitual para el Sindicato, y existan vacantes entre el personal técnico específico de programas sin que en ningún caso implique su adscripción definitiva al programa en cuestión. Dicha vinculación temporal deberá constar necesariamente por escrito, estableciendo, aun de manera estimada, el plazo previsto de adscripción, debiendo constar igualmente por escrito su desafectación al programa.

Se incluye en este nivel al personal técnico contratado específicamente para el desarrollo de los programas, y líneas de actuación, establecidas en el marco del Dialogo Social, desarrollando las funciones y actuaciones objeto de los programas, tanto en empresas como en la propia sede del sindicato.

Personal asesor Jurídico y/o Sindical: Se incluye en este nivel a las personas trabajadoras que llevan a cabo funciones de asesoramiento jurídico y/o sindical, sin necesidad de una titulación universitaria específica, basándose para ello en su experiencia y conocimiento. Entre sus cometidos está el dar un primer asesoramiento jurídico-sindical en aquellas materias que, por su propia naturaleza, no sea preciso derivar al servicio jurídico.

Realizan tareas de asistencia y apoyo al servicio jurídico, así como a las respectivas direcciones sindicales y secretarías de las que dependan.

Acompañan al afiliado o afiliada a los servicios de mediación y/o arbitraje en materia de conflictos individuales en aquellos supuestos, en los que resulte imposible la presencia de los servicios jurídicos, o ésta no presente una especial complejidad.

Podrán elaborar, registrar y dar seguimiento a las denuncias presentadas ante los organismos administrativos correspondientes en defensa de los afiliados, siguiendo las directrices fijadas por los servicios jurídicos, siendo estos últimos quienes representarán los intereses de los afiliados, en todo caso.

Podrán asistir, y prestar asesoramiento, a los comités de empresa, secciones sindicales y delegados y delegadas de personal, en materias relacionadas con negociación de convenios colectivos, elecciones sindicales y formación tanto en los locales del Sindicato, como en los centros de trabajo respectivos.

Asimismo, se integran en este nivel salarial aquellas personas trabajadoras que, sin precisar de titulación específica, desarrollan tareas especializadas de información, orientación, acompañamiento y asesoramiento a personas migrantes, en el marco de programas sindicales o actuaciones análogas. Entre sus cometidos se incluyen la información sobre derechos laborales, el apoyo a la integración sociolaboral y el diseño y ejecución de itinerarios personalizados de inserción laboral. Estas funciones podrán completarse, de forma accesoria, con la elaboración y preparación de material informativo. Actúan bajo las directrices técnicas de la organización y, en su caso, con el apoyo funcional de los servicios jurídicos.

Grupo Profesional III.

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que, dentro del ámbito sindical, desempeñan tareas de apoyo, organización y gestión administrativa necesarias para el adecuado funcionamiento de las actividades y servicios de la organización. Su labor contribuye al cumplimiento eficiente de los objetivos generales del sindicato.

Se incluye en el presente grupo a los niveles salariales 5 y 7.

Responsable de Administración: Quienes, además de la realización de las tareas propias del personal administrativo, organizan la actividad del personal administrativo a su cargo, en una o varias áreas de la organización, colaborando con el responsable sindical del área.

Realizan el seguimiento de la actividad del personal a su cargo, encomendando a cada uno las tareas y responsabilidades correspondientes a su categoría profesional, a fin de obtener con ello un rendimiento adecuado, resolviendo las incidencias que puedan darse en su área.

Personal administrativo: Es todo el personal que lleve a cabo funciones de índole administrativa, y que, a título enunciativo, pero no exhaustivo podrían resumirse en las siguientes:

1. Trabajo administrativo de contabilidad, compras, facturación, nóminas, seguros sociales... y aquellos trámites precisos que puedan ser preciso para la realización de las tareas anteriores, y que deriven de la legislación vigente, pudiendo recibir indicaciones de un superior para el correcto desempeño.
2. Realización de cálculos de carácter sencillo, así como de transcripción de datos de cualquier tipo de soporte a otro.
3. Confección de informes en las materias de su competencia, a requerimiento del responsable o el personal técnico.
4. Gestión interna o externa de documentación laboral, administrativa o de cualquier otra naturaleza que le sea encomendada ante personal de la organización, oficiales y empresas privadas, debiendo desplazarse a los mismos en caso de que fuera necesario.
5. Registro de documentación de entidades públicas (Oficina Territorial de Trabajo (OTT), Juzgados, Junta...).
6. Registro, clasificación y archivo de documentación que se recibe o genera.
7. 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.
8. Redacción, cumplimentado y comprobación de impresos o documentos de control, así como su registro, archivo o custodia, manteniendo las normas de actuación establecidas.
9. Manejo de terminales informáticos para la introducción u obtención de datos que se le entreguen o soliciten, así como de aplicaciones informáticas específicas.

Grupo IV.

Se incluye en el presente grupo el nivel salarial 8.

Oficios Varios: Es todo el personal que realiza las tareas propias de cada oficio, con el suficiente grado de perfección, eficacia, y responsabilidad, utilizando para ello los medios y equipamientos adecuados, sus funciones son varias, y pueden resumirse a grandes rasgos en las siguientes:

- Organización y distribución del trabajo.
- Mantenimiento y reparación de los equipos e instalaciones a su cargo cuando las averías no revisten especial dificultad técnica.
- Control, conservación y limpieza del material a su cargo.
- Manejo, utilización y transporte de los materiales y equipos, utilizando para ello los medios adecuados.
- Tareas de transporte a personas.
- Colaboración en el mantenimiento y reparación de los equipos.
- Conservación y limpieza del material a su cargo.
- Tareas de limpieza, vigilancia, mantenimiento de locales y fotocopiadoras, reparto, etc.

Artículo 11. Promoción en el trabajo / nuevos ingresos.

1. Los ascensos y promociones, dentro del grupo I del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio colectivo se producirán atendiendo a lo dispuesto a continuación:

- a) En los nuevos ingresos que se acredite una experiencia de 5 años o más, tendrán la clasificación profesional en el Grupo 1 – Nivel 1.
- b) En los nuevos ingresos que no tengan acreditada una experiencia de 5 años o menos serán encuadrados en el Grupo 1 – Nivel 2.

La promoción del nivel 2 al nivel 1 una vez transcurridos 3 años completos desde que la persona trabajadora ingresó en la organización.

Grupo I

Nivel 2.– Pertenece a este nivel todas aquellas personas con titulación superior sin experiencia en el ejercicio de las funciones específicas para las que han sido contratadas.

Nivel 1.– Pertenece a este nivel Abogadas/abogados o Graduadas/graduados Sociales, periodistas, economistas, etc., que tengan más de 5 años de experiencia en el ejercicio de sus funciones específicas para las que se contrataron o que, en su caso, y de manera motivada fueran propuesta para el ascenso por parte de la dirección de la organización.

2. Con anterioridad a la contratación de nuevo personal, CCOO-CyL dará siempre la posibilidad de promocionar a sus trabajadores y trabajadoras.

Los puestos de trabajo que precisen una nueva contratación se cubrirán entre el personal de la plantilla observándose lo siguiente:

1.– Podrán optar a dicho puesto de trabajo, por el siguiente orden, aquellos trabajadores o trabajadoras de la misma categoría, del mismo grupo y, finalmente, cualquier otro trabajador o trabajadora.

2.– Estos puestos de trabajo serán comunicados al personal mediante la exposición en los tablones de anuncios de los centros de trabajo durante tres días, y a través del correo electrónico de cada trabajador y trabajadora.

3.– Se concederá un plazo de una semana para la recepción en Recursos Humanos de las candidaturas interesadas.

4.– El Departamento de RRHH de CCOO de Castilla y León considerará todas las solicitudes, seleccionando a las que se consideren idóneas, estableciendo, si lo considera conveniente, la celebración de proceso selectivo.

5.– De todo el proceso tendrá conocimiento el CI-CCOO CyL.

6.– El encuadramiento en uno u otro grupo profesional dependerá de las funciones que el trabajador o trabajadora viniese desempeñando, según lo establecido en el artículo anterior del presente convenio colectivo.

7.– A la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se procederá a la trasposición de las categorías profesionales que los trabajadores y trabajadoras venían ostentando hasta ahora, a los grupos profesionales y niveles salariales reflejados en este convenio colectivo, siguiendo la tabla de equivalencias conforme al ANEXO 2.

8.– Para llevar a cabo la mencionada transposición salarial, se tomará como referencia las funciones efectivamente realizadas por cada persona en el ámbito de su prestación laboral, y no la categoría profesional que ostentasen anteriormente, encuadrándose a cada persona en el grupo profesional que le corresponda en base a las funciones efectivamente realizadas, según las especificaciones fijadas en el artículo anterior del presente convenio colectivo.

9.– En el supuesto de que una persona sea encuadrada en un grupo profesional y nivel salarial, cuya retribución económica en concepto de salario base sea inferior al salario base que efectivamente viniese percibiendo en su origen, se le abonará la diferencia en concepto de Complemento «Ad Personam», siendo este complemento no absorbible y no compensable con ningún otro concepto, siendo igualmente revalorizable en los términos fijados en este y en futuros convenios colectivos.

10.– Se exceptúa del supuesto anterior, aquellos casos en los que se produzca un ascenso de un nivel salarial a otro superior, por promoción profesional, en cuyo caso, el denominado Complemento «Ad Personam» será compensado y absorbido con el incremento del salario base derivado del citado ascenso.

Artículo 12. Proceso de revisión de la clasificación profesional.

Si una persona trabajadora tuviera discrepancias en la adscripción a un grupo profesional, deberá reclamar por escrito a la comisión paritaria documentando su discrepancia y el grupo profesional y nivel al que cree se le debería adscribir.

La Comisión paritaria será la encargada de analizar el conflicto emitiendo resolución razonada con hechos objetivos. La reclamación a la Comisión Paritaria por parte de la persona trabajadora deberá ser preceptiva y previa a la vía jurídica.

CAPÍTULO V.

CONTRATACIÓN.

Artículo 13. Disposiciones generales.

La contratación de personal se ajustará a las normas legales vigentes sobre esta materia y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose CCOO-CyL 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 las Administraciones Públicas u otras entidades, los trabajadores y las trabajadoras necesarias 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 14. 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 realizar las correspondientes pruebas de selección, así como en las páginas web de CCOO-CyL.

B. Se realizarán las necesarias pruebas de conocimientos, aptitud y/o personalidad para seleccionar a la persona más idónea para cubrir la vacante solicitada.

C. Se informará al CI-CCOO CyL de todas las contrataciones y de las vacantes a cubrir, además de las características de las pruebas de selección, convocándose a este para participar directamente en las mismas y así tengan acceso a toda la información definitiva del proceso de selección.

D. COO-CyL cumplirá lo recogido en la Ley General de Discapacidad para ello garantizará que siempre estará cubierto el 2% del total de la plantilla con personal con diversidad funcional.

La indemnización por extinción de la relación laboral temporal a las personas con contrato temporal será de 20 días por año trabajado.

Artículo 15. Formalización de contratos y períodos de prueba.

Los contratos se formalizarán siempre por escrito. Se fija un período de prueba de treinta días para todos los trabajadores y las trabajadoras, excepto para el personal técnico profesional, cuyo periodo de prueba será de noventa días en los contratos de duración indefinida o de duración determinada cuyo vínculo sea de un año o más.

Artículo 16. Ceses.

Es requisito imprescindible preavisar el cese con un mínimo de quince días naturales por parte del sindicato, y de diez días por parte del trabajador o la 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 la trabajadora, se abonará o descontará un día de salario bruto.

Artículo 17. Estabilidad en el empleo.

CCOO CyL se compromete a mantener durante la vigencia del presente convenio, al menos, el 90% de la plantilla con contrato indefinido. 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 18. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el sindicato se realizará conforme a lo previsto en el presente convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Si la movilidad funcional, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, implicara realización de tareas de distintas áreas profesionales, será preciso que el trabajador o la trabajadora reciba previamente la formación necesaria para su adaptación.
3. La movilidad funcional dentro del mismo grupo o subgrupo profesional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.
4. Si la organización precisara destinar a una persona trabajadora tareas de inferior categoría a la asignada, estas personas no podrán superar los 45 días en un año desempeñando este cometido, o 75 días en dos años. 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.
5. Ante la presencia de cambios de funciones de categoría superior, tanto del mismo grupo profesional o de un grupo superior, el cambio no podrá superar el periodo temporal de cinco meses en un año, o de ocho en dos años. En dicho periodo percibirán los emolumentos correspondientes a la categoría superior que está desarrollando.

6. En el caso de superar dicho periodo temporal de cambio, la persona afectada por el mismo podrá reclamar la nueva categoría profesional al haber superado los límites de tiempo establecidos en el presente artículo.
7. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

El sindicato deberá comunicar su decisión y las razones del traslado a la RLPT.

Artículo 19. Movilidad geográfica.

Concepto y modalidades

1. Se configura la movilidad geográfica dentro del sindicato en caso de necesidad debidamente acreditada y derivada de causas organizativas.
2. La movilidad geográfica podrá revestir las modalidades de traslados o desplazamientos, en función de los límites fijados legalmente. Los traslados, igualmente, podrán ser calificados de individuales o colectivos atendiendo a lo establecido en el artículo 40 del TRET.

Traslados

Se considera traslado toda modificación en la prestación de trabajo que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa del trabajador o la trabajadora afectada, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

Con carácter previo, el Sindicato pondrá en conocimiento de la plantilla y el CCOO CyL el puesto o puestos a cubrir. Se abrirá un plazo de cinco días naturales para la adscripción voluntaria de las personas trabajadoras la/s plaza/s o puestos de trabajo que fuera necesario cubrir, siempre y cuando el departamento de Recursos Humanos compruebe que la persona encaja perfectamente en el perfil y cumple los requisitos necesarios de titulación, categoría profesional, formación, competencias... requeridos para desempeñar dicho puesto.

Concluido dicho periodo y no habiendo sido cubiertas las plazas, el sindicato podrá designar directamente las personas y los puestos que hayan de ser ocupados, con comunicación simultánea a la RLPT.

Después de un traslado de noventa días de duración, la persona afectada no puede ser objeto de otro hasta que no hayan transcurrido 180 días desde la finalización del último, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido, a petición propia del/la afectado/a.

El traslado no podrá suponer ningún menoscabo de los derechos profesionales, económicos o de carácter personal que viniera disfrutando el trabajador o la trabajadora en cuestión, respetando como mínimo las condiciones que tuviera hasta ese momento.

1. Las condiciones de compensación por traslado serán las siguientes:
 - 10 días laborables de permiso hasta la incorporación al nuevo puesto de trabajo.
 - Complemento salarial de 400€ al mes, con un máximo de seis meses. O la parte proporcional del tiempo de traslado.
 - El/la trabajador/a trasladado/a tendrá reservado durante tres años desde la fecha de traslado, su anterior puesto de trabajo o el primer puesto vacante de su misma categoría en su centro de trabajo de origen.
2. Notificada la decisión del traslado, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones antes reguladas, o la extinción de su contrato de trabajo en las condiciones que hubieren sido acordadas. O también, en su caso, con la percepción de una indemnización de 33 días de salario por cada año de servicio prestado en el Sindicato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo a percibir de veinticuatro mensualidades.
3. En cualquier momento las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos, o que pudieran establecerse, quedando a salvo las acciones que la persona trabajadora y/o la representación sindical puedan ejercitar ante la jurisdicción competente.
4. Todo ello sin perjuicio de que el traslado se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.
5. En lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 40 del TRET.

El sindicato deberá comunicar su decisión y las razones del traslado a la RLPT.

Desplazamientos.

1. Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el artículo 40.4 y 40.5 del TRET.

Los desplazamientos requerirán la existencia de razones organizativas.

2. Salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia, la persona empleada deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, y que no podrá ser inferior a cinco días laborables.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, el plazo mínimo de preaviso será de diez días laborables, procediendo en tal caso la comunicación simultánea a la representación sindical.

3. En los desplazamientos, el sindicato abonará, además de los salarios, 20€ por día efectivo de traslado más los gastos de desplazamiento y las dietas. La persona trabajadora también tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

4. El tiempo de desplazamiento será considerado íntegramente como tiempo de trabajo efectivo.
5. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el mismo tratamiento previsto en la Ley y en el presente convenio que el relativo para los traslados.

El sindicato deberá comunicar su decisión y las razones del traslado a la RLPT para su validez.

CAPÍTULO VI.

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

Artículo 20. 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, trabajándose dos tardes a la semana y garantizándose la libranza de las otras tres tardes, siendo una de ellas necesariamente la del viernes.

En aquellos centros de trabajo donde resulte de todo punto imposible organizativamente, y previa acreditación de las causas al CI-CCOO CyL y a la totalidad de la RLPT, se podrá trabajar tres tardes descansando dos tardes, una de ellas, necesariamente en viernes.

La distribución de la jornada de trabajo se establecerá entre las 8:00 y las 20:00 horas.

Cuando organizativamente se pueda, se permitirá una flexibilidad de media hora a la entrada y media hora a la salida en el horario de mañana o tarde. Esta flexibilidad implica la verificación de control horario de la jornada por parte de la Dirección del Sindicato, que consistirá en la obligatoriedad de realizar los correspondientes marcajes en el reloj u otros medios de control, tanto en la entrada y salida de trabajo como en todos aquellos casos en los que la persona trabajadora se ausente del centro de trabajo, cualquiera que sea la causa (desayuno, salida externa, etc.).

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

La jornada de verano será desde el 15 de junio hasta el 31 de agosto; durante esta y durante las fiestas patronales la jornada será continuada y de turno de mañana, ajustando el horario a cuadrar el cómputo de horas anuales.

En el mes de diciembre de cada año, y de mutuo acuerdo con la representación sindical, 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 siempre serán considerados no laborables. Del mismo modo se hará la distribución de la jornada para todos los centros de trabajo.

Todas las personas de la plantilla de CCOO-CyL que tengan una jornada mínima de mañana de cuatro horas tendrán derecho al disfrute, durante ese periodo laboral, de un descanso efectivo de 20 minutos. Dicho periodo será computado como tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras, que por organización del trabajo/necesidades del servicio, y previa solicitud de la persona responsable, deban sobrepasar su jornada laboral, verán compensados dichos excesos mediante tiempo de descanso equivalente. Dicha compensación tendrá lugar dentro de los dos meses siguientes a su realización, estableciéndose de común acuerdo, mediante la acumulación de las horas en jornadas de descanso completas. La solicitud de compensación se realizará por escrito, informando a su responsable y a recursos humanos, de las fechas en las que se pretende disfrutar del descanso compensatorio, quienes autorizarán las mismas, salvo que por necesidades del servicio ésta no pueda tener lugar en cuyo caso deberán ofrecer una fecha alternativa.

Si los excesos de jornada se realizarán en día no laborable conforme al calendario laboral que resulte de aplicación, éstos serán compensados con el doble de horas de descanso que las efectivamente realizadas.

No se perderá el derecho de compensación sino se alcanzan la jornada de trabajo completa.

En ningún momento se compensará el exceso de jornada si no está comunicado o justificado por la persona responsable.

Adaptación de jornada

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan Trece años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de TRECE AÑOS, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

El sindicato, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, el sindicato, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado, o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Artículo 21. Vacaciones.

Toda la plantilla de CCOO-CyL dispondrá de unas vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborables, excepto en aquellos casos en los que la Dirección del Sindicato obligue a disfrutarlas en una época concreta. En esta circunstancia el periodo vacacional de las personas afectadas se incrementaría en tres días laborables más hasta alcanzar las 27 jornadas de asueto.

A fin de asegurar la actividad sindical se establecerá en el primer trimestre del año, y de mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras y la Dirección del Sindicato, un calendario con tres turnos máximos de vacaciones para cada persona.

El disfrute de las vacaciones del correspondiente año no podrá exceder del día 15 de enero del año siguiente.

Las vacaciones anuales podrán ser fraccionadas de forma voluntaria por el trabajador o la trabajadora hasta en tres periodos como máximo. En el caso que se opte por dos periodos, pueden ser de 19 y 5 días laborales, respectivamente, disfrutando el periodo de 19 días entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, quedando la ubicación del segundo plazo a voluntad de trabajador o trabajadora. Este último comenzará de forma general en lunes, o en caso de ser festivo, al día siguiente.

También se pueden dividir en dos periodos de 12 días laborables cada uno de ellos, en cuyo caso su disfrute habrá de estar comprendido entre el 15 de junio y el 10 de septiembre, como máximo.

Se permite un fraccionamiento de las vacaciones en dos periodos de cinco días laborables cada uno fuera del periodo de jornada continua de verano, siendo obligatorio los 14 días laborables disfrutarlos en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siempre que exista acuerdo entre las partes.

Las peticiones de vacaciones de la plantilla tendrán que garantizar la actividad de la organización y los servicios que se 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 le concederá al que lo haya solicitado en primer lugar y sucesivos. De continuar esta situación se resolverá por sorteo la primera vez, siendo rotativo en las sucesivas situaciones que se repita la misma circunstancia.

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 CCOO-CyL, el departamento de RRHH elaborará el calendario individualizado.

Aquellos trabajadores y trabajadoras de CCOO-CyL 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.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una baja o Incapacidad Temporal (IT) derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la baja, o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una IT por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su baja.

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 siete 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.

Artículo 22. 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.

Las personas trabajadoras de CCOO-CyL tendrán derecho a los permisos detallados a continuación. La comunicación de la ausencia siempre deberá ser previa, salvo que exista la imposibilidad de hacerlo. En este caso se comunicará lo antes posible. El justificante se deberá aportar en el mismo momento de la incorporación, y en todo caso en el menor tiempo posible. El incumplimiento de dichos requisitos provocará que las ausencias se consideren como injustificadas.

Todo el personal al servicio del Sindicato disfrutará de los siguientes permisos retribuidos, iniciándose siempre el disfrute de los mismos en día laborable:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Este permiso se iniciará el primer día laborable que siga a aquel en que se produjo el hecho que da derecho al permiso.

El permiso deberá solicitarse, al menos, con cinco días laborales de antelación.

- b. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella.

Previo aviso al Sindicato, el permiso se podrá disfrutar de forma continua o discontinua mientras dure el hecho causante.

- c. Tres días naturales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 100 kilómetros, el plazo se ampliará en dos días.

Este permiso se iniciará el primer día laborable que siga a aquel en que se produjo el hecho que da derecho al permiso.

En los permisos relacionados en los apartados b) y c) se podrán solicitar hasta diez días naturales de permiso con derecho a una retribución del 50% de su salario.

- d. La plantilla de CCOO-CyL 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. Este permiso no podrá fraccionarse en periodos inferiores a una jornada completa de trabajo, ni acumularse con los periodos vacacionales. De esta manera, deberá mediar, al menos, un día laborable entre el inicio y/o final del periodo vacacional y el disfrute del permiso aquí regulado.

Previamente a su disfrute se tendrá que garantizar la actividad de la organización y los servicios que ella presta. En el supuesto de coincidencia de solicitud en un mismo día entre varias personas trabajadoras de la misma Secretaría o Departamento, en el caso de que no exista acuerdo entre ellas, siempre y cuando lo hayan solicitado en tiempo y forma, se concederá al que lo haya solicitado en primer lugar y sucesivos. De continuar así la situación se resolverá por sorteo la primera vez, siendo rotativo en las sucesivas situaciones, siempre que se repita la misma circunstancia.

Hasta tres personas trabajadoras en la misma Secretaría o Departamento, lo podrá disfrutar una de ellas.

Cuando sean más de tres personas trabajadoras en la misma Secretaría o Departamento el 50% de las mismas.

El permiso deberá solicitarse con una antelación de tres días laborables, salvo supuestos extraordinarios que deberán ser justificados una vez cesen las causas que dieron lugar a su solicitud. La solicitud para disfrutar este permiso en determinados puentes (previamente acordados entre Sindicato y Comité Inter-centros) deberá realizarse con un mínimo de 15 días de antelación.

Si las peticiones superan el 50% del total de la plantilla, la organización podrá cerrar las instalaciones a nivel regional, acordando dicho cierre con la RLPT, contabilizando este como un día de asuntos propios para todo el personal.

La fecha límite de disfrute de los permisos que correspondan al año natural será el 15 de enero del siguiente año.

- e. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras por lactancia de una hija o hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo 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. Este derecho también podrá usarse 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 luego de forma interrumpida desde que se solicite y hasta los 9 meses del lactante.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento del sindicato, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso el sindicato ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

El permiso deberá solicitarse con cinco días laborales de antelación.

- f. En los casos de nacimiento 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.
- g. Por el tiempo necesario para acudir a consultas y pruebas médicas, ambas de la Seguridad Social, o a pruebas médicas privadas, siempre que aporte el oportuno justificante que lo acredite.

La persona trabajadora intentará que dicha consulta o prueba se produzca fuera de las horas de trabajo.

- h. Por el tiempo necesario para el acompañamiento a familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de otras personas distintas de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, en ambos casos, y que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, a consulta o pruebas médicas de la Seguridad Social, o pruebas médicas privadas, siempre que aporte el oportuno justificante que lo acredite.

La persona trabajadora intentará que dicha consulta o prueba se produzca fuera de las horas de trabajo.

- i. Para el acompañamiento a familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, a consultas y pruebas médicas de la Seguridad Social, o a pruebas médicas privadas, dispondrá de un máximo de veinte horas anuales.
- j. Un día por traslado de domicilio. Acreditado documentalmente.

El permiso deberá solicitarse con cinco días laborales de antelación.

- k. Es interés del sindicato 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 este permiso más de tres ocasiones para asistir al mismo examen o la misma asignatura. En los casos de exámenes que se celebren fuera de la localidad y/o provincia no se computarán los días de viaje. Quedan excluidos de este derecho los cursos a distancia y/o virtuales.

El permiso deberá solicitarse con cinco días laborales de antelación.

- l. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación. También para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los supuestos no contemplados en este artículo quedan sujetos a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 23. Permisos no retribuidos.

Todo el personal dependiente de CCOO-CyL tiene derecho a disfrutar de quince días como mínimo y treinta días como máximo de permiso no retribuido al año, siempre y cuando la atención y servicio esté garantizado.

La concesión de este permiso será por acuerdo entre las partes, estando supeditado el mismo a la garantía del funcionamiento del sindicato y sus servicios. Este permiso se tendrá que solicitar con quince días de antelación.

Permiso parental no retribuido

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental no retribuido, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 24. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores y las trabajadoras al servicio de CCOO-CyL 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 quince días de antelación, a la instancia correspondiente para que lo ponga 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 reintegro se solicitará con un mes de antelación.

Artículo 25. 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 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre relativa a la Prevención de Riesgos Laborales (artículo 26).

Nacimiento y cuidado de menor

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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 el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la organización (RRHH) con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre el sindicato y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para el Sindicato, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios

periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la dirección con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la dirección del Sindicato y la persona trabajadora afectada, 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 periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la dirección del Sindicato, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados anteriores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Excedencia por cuidado

Las personas 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo centro de trabajo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el sindicato podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. 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 se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad, y la persona en excedencia tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el sindicato, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante todo el tiempo de esta excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Reducción de jornada por cuidados Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

Las reducciones de jornadas contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de la persona trabajadora. No obstante, si dos o más personas asalariadas de la organización generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la organización podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la misma debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso el Sindicato ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Artículo 26. Plan de igualdad.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades, deberá realizar la actualización del Plan de Igualdad para adecuarlo a la legislación y proceder a su registro. Dicha Comisión será paritaria y estará formada por dos representantes de cada una de las partes firmantes del convenio. Esta se dotará de un reglamento interno en el que se marcará una periodicidad de reuniones.

Artículo 27. 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 una posible infracción que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 28. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Con el conjunto de medidas planificadas que se recogen en este artículo, se da cumplimiento al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Igualdad de trato y no discriminación

CCOO CyL asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, tal y como establece la legislación vigente, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Acceso al empleo. Clasificación profesional y promoción

CCOO CyL fomentará el uso y admisión de currículos ciegos que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Para evitar ofertas de empleo «sexistas» y/o «binarias», y que respondan a estereotipos de uno u otro género, la empresa fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y se usarán imágenes no sexistas ni discriminatorias en los anuncios de puestos vacantes.

CCOO CyL garantizará a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.

Formación, sensibilización y lenguaje

CCOO CyL establecerá dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.

CCOO CyL garantizará un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica a los planes de formación.

Entornos diversos e inclusivos

CCOO CyL garantizará la privacidad en todos los espacios públicos para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.

Responsable de diversidad. La empresa deberá asignar a una persona responsable de gestionar la diversidad dentro de la empresa. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de uso de uniforme; gestión de trámites en la empresa (Ejemplo: Cambio de tarjetas, correo electrónico...) o atender aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.

Permisos y beneficios sociales

Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona. La empresa realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación al resto de su plantilla incluyéndola en sus planes de formación.

Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir la asistencia a consultas médicas y/o administrativas o tener periodos de Incapacidad Temporal, que son excluidas del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral.

En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.

Régimen disciplinario

Falta leve

Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+

Falta grave

Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:

- I. El hecho punible se reitera en el tiempo.
- II. Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.
- III. Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
- IV. La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada leve.
- V. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBI+ en el ámbito laboral.

Falta muy grave

- I. Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBI+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.
- II. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.
- III. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.

IV. La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbifóbicas.

V. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+

Régimen de sanciones. Corresponde a la Dirección del Sindicato la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

Artículo 29. Derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales los trabajadores/as víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el artículo 23 de dicha Ley:

- Sentencia condenatoria.
- Orden de protección o medida cautelar.
- Informe del Ministerio Fiscal.
- Servicios sociales.
- Servicios especializados

A las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

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 el sindicato. La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora víctima de la citada violencia.

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 el sindicato tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, el sindicato estará obligado 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 el Sindicato tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la afectada. 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.

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.

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 y remuneradas, 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 al sindicato a la mayor brevedad.

Artículo 30. 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 las 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 Cuatrienal y documentado, mediante el Servicio de Prevención de Riesgos del Sindicato, que tendrá al menos los siguientes contenidos:

- Una Evaluación de Riesgos, incluida la de psicosociales inicial o revisada.
- El desarrollo de las siguientes actividades priorizadas y temporizadas, la información sobre los riesgos a la plantilla; la formación de las personas trabajadoras, de los y las delegados y delegadas de prevención, de las personas trabajadoras designadas, de las personas trabajadoras encargadas 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.

Se elaborará una guía de acogida para la mejora de la sensibilización y generación de cultura preventiva.

Se incluirá un programa de formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización.

En el reconocimiento médico se incluirán pruebas diagnósticas preventivas específicas: revisión ginecológica, ecografía abdominal independientemente de la edad y PSA para los hombres mayores de 50 años.

Comité de Seguridad y Salud Intercentros

Con el objetivo de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los centros de trabajo, se acuerda la creación de un Comité de Seguridad y Salud Intercentros, que actuará como órgano de consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales.

Este comité estará compuesto por 3 representantes de la dirección del sindicato empresa y 3 representantes de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud Intercentros se reunirá con una periodicidad mínima de dos veces al año y podrá convocar reuniones extraordinarias cuando lo soliciten al menos un tercio de sus miembros o cuando la situación lo requiera.

Sus funciones incluirán, entre otras:

- La vigilancia y el seguimiento de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.
- La propuesta de medidas para mejorar la prevención de riesgos laborales.
- La evaluación del cumplimiento de la normativa en esta materia.
- La promoción de la formación y sensibilización en prevención de riesgos laborales.

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, siempre y cuando este 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 las personas trabajadoras 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/a trabajador/a y los puestos de trabajo compatibles en relación a la Evaluación de Riesgos.

Los niveles de protección exigibles para las personas trabajadoras 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 RLPT. 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 adicción que se den en el sindicato se tratarán como una enfermedad y con el objetivo prioritario de mejorar la salud de la plantilla, facilitando el acceso a tratamiento a quien lo solicite voluntariamente, nadie será sancionado ni despedida mientras se acoja a dicho programa de tratamiento. Se facilitará la reincorporación al puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación. Se guardarán las máximas garantías de confidencialidad y respeto que requieren este tipo de asuntos.

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

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

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 Dirección de CCOO-CyL 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, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El Sindicato 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 el periodo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud. También se obrará de esta manera 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 periodo de lactancia natural si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a 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 e hijas 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.

El Sindicato está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Transparencia retributiva.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, este convenio colectivo integra y aplica el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el real decreto 902/2020, de 13 de octubre:

a. Registro retributivo

El sindicato, está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural.

b. Auditoría salarial

La obligación del sindicato es incluir una auditoría retributiva en el Plan de Igualdad. Esta auditoría tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa.

Artículo 31. Estructura salarial retributiva. Principios generales

1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de las personas trabajadoras por la prestación profesional definida en este convenio colectivo y estará constituida por el salario convenio, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente convenio colectivo y los períodos de descanso computables como de trabajo, así como las pagas extraordinarias.

2. Se entiende por Salario Base de nivel retributivo la retribución fijada por unidad de tiempo correspondiente al trabajador o trabajadora en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de grupos profesionales y niveles retributivos regulada en el convenio colectivo, y cuyo importe se detalla en las tablas salariales fijadas en el presente Convenio.

3. Se entiende por pagas extraordinarias las percepciones económicas de devengo superior al mes que tiene derecho a percibir la persona trabajadora por el tiempo de servicios prestados a lo largo del año, o su parte proporcional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La estructura retributiva del convenio colectivo queda así integrada por los conceptos anteriormente descritos:

- Salario Base por nivel retributivo.
- Pagas extras.

5. Regirá, en todo caso, el principio de no discriminación en materia de retribuciones establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. 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 de salario base del nivel retributivo que corresponda a la persona trabajadora.

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 34. Desplazamientos.

CCOO-CyL dotará, siempre que sea posible, 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. CCOO-CyL no responderá de los daños causados al vehículo, cualquiera que sea la causa que los haya provocado, así como de las multas e impuestos.

CCOO-CyL establecerá ayudas económicas para compensar los daños en los vehículos particulares de los trabajadores y las trabajadoras derivados de accidentes de circulación producidos por el desempeño de su puesto de trabajo.

La ayuda, que podrá llegar al 100% del valor del siniestro, no superará, en ningún caso, los 6.000 €.

Las ayudas serán valoradas y concedidas por una comisión formada por cinco personas: tres) elegidas por la Comisión Ejecutiva de CCOO-CyL y dos elegidas por la RLPT.

Artículo 35. Complemento por IT.

En todos los supuestos de IT, ya sea derivada de accidente o enfermedad, se percibirá el cien por cien (100%) del salario.

Artículo 36. Seguro colectivo.

CCOO-CyL 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 30.000€, en caso de incapacidad permanente total, y de 35.000€, en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, así como en caso de muerte producidos por accidente de trabajo.

Artículo 37. Incremento salarial.

Se aplicarán a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo los siguientes criterios:

- Para los años 2021, 2022 y 2023 los salarios pactados son los reflejados en las tablas salariales anexas para dichos años.
- Para el año 2024 el incremento de los salarios pactados será del 7%, con carácter retroactivo de 1 de enero de 2024. Se garantizará unos atrasos de 1000€ en todo caso a las categorías que no llegarán a esta cantidad, siempre que estén a jornada completa y hubieran prestado servicio durante todo el año 2024 o la parte proporcional a su jornada de trabajo y prestación de servicio durante este año 2024.
- Para los años 2025 y 2026 se garantiza una subida salarial del 3% para cada uno de los años.
- En el caso de que el IPC a 31 de diciembre de 2025 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026.
- En el caso de que el IPC a 31 de diciembre de 2026 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2027.

Artículo 38. Gastos profesionales.

Al personal técnico perteneciente a los Servicios Jurídicos de CCOO-CyL que preste sus servicios profesionales para la organización se le abonarán los gastos generales obligatorios derivados del ejercicio de su profesión.

CAPÍTULO VIII.**FALTAS Y SANCIONES.**

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 39. 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 40. 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 41. 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 mismo o fuera de ellos, 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/las responsables, compañeros/as o subordinados/as.
- 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. Toda conducta que conlleve acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- m. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
- n. Sigilo profesional, es decir, el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva.

Artículo 42. 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.

Artículo 43. Procedimiento sancionador.

1. Previamente a la imposición de sanciones por faltas muy graves se incoará expediente contradictorio por parte del sindicato, en el que será oída, aparte de la persona afectada, al delegado o delegada de personal o comité de empresa.

- a. La incoación del expediente habrá de comunicarse por escrito tanto al trabajador o trabajadora como a la representación sindical, la cual podrá intervenir en cuantas pruebas se realicen para el esclarecimiento de los hechos supuestamente cometidos.

- b. 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 al delegado o delegada de personal o comité de empresa.
- c. 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.
- d. Contestado su pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, las personas que instruyen el expediente elaborarán un 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.
- e. La Dirección del Sindicato, después del estudio del informe correspondiente, impondrá la sanción oportuna si ha lugar, de acuerdo con los artículos anteriores.

2. En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a integrantes del comité de empresa, delegados/delegadas de personal, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que será oída, aparte de la persona interesada, la RLPT.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se imputa. Durante este trámite podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga. Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de sanción, o a la anulación del mismo, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

CAPÍTULO IX.

DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Artículo 44. Derechos sindicales.

Los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios en la estructura organizativa de CCOO-CyL, 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 CCOO 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 CCOO 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 las dietas, a cargo del sindicato.

Artículo 45. Abuso de autoridad.

Las personas asalariadas que trabajen en CCOO-CyL 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 Autonómica 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 CCOO-CyL, y en los de la Confederación Sindical de CCOO.

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 46. 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 su realización.

a) Objetivo de la formación

La formación Profesional es un derecho y un deber de los trabajadores teniendo como objetivos:

- El desarrollo profesional y personal de los mismos.
- La adaptación a los cambios, motivados tanto por los avances tecnológicos como por las nuevas formas de organización del trabajo.
- La eficiencia en el desarrollo de sus funciones.

- La integración en la organización facilitándoles el conocimiento y desarrollo de habilidades necesarios para el mejor desempeño en sus actuales y futuros puestos de trabajo.

b) Comisión de formación

Con el fin de promover la formación para el conjunto de trabajadores/as de CCOO-CyL, se formará una Comisión Paritaria de Formación que tendrá las siguientes funciones:

- Diagnosticar las necesidades de las distintos áreas de trabajo tanto desde el punto de vista de la dirección, como de los/as trabajadores/as según el siguiente procedimiento:
- Realizar cuestionario a los trabajadores y responsables.
- Análisis de la información recibida del cuestionario.
- Elaboración de un informe detallado de las necesidades formativas de la plantilla.
- Elaborar un Plan Plurianual de Formación con una duración de dos (2) años con los recursos económicos provenientes de las bonificaciones de cuotas por formación (RD 694/2017 de 3 de julio, que se difundirá entre toda la plantilla para su realización). Esta formación se realizará dentro de la jornada de trabajo.
- Seguimiento del Plan Plurianual de Formación.

Cuando la asistencia a cursos se produzca por indicación de la dirección para atender necesidades en relación con la tarea profesional que realicen los/as 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. En aquellos casos 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% del tiempo de permiso será a cargo del sindicato, mientras que el otro 50% 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 el Sindicato 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.

Artículo 47. Comité inter-centros.

El Comité Inter-centros de CCOO-CyL estará integrado por el conjunto de la RLPT (delegados de personal y comité de empresa). De entre sus miembros se elegirá a un presidente y un secretario. La duración del mandato de cada uno de los miembros coincidirá con la duración del su mandato como delegado de personal o miembro del comité de empresa.

El CI-CCOO CyL ostentará por propio derecho reconocido en el presente convenio la representación del conjunto de las personas trabajadoras, siendo de su competencia todas aquellas cuestiones que afecten a más de un centro.

Se establecerá un reglamento de bolsa de horas sindicales para que todos los miembros del CI-CCOO CyL puedan disponer de dichas horas de manera conjunta.

Artículo 48. Medio Ambiente.

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario la actuación y desarrollo de las labores del Sindicato de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. También consideran que la protección del medio ambiente es una garantía para el mantenimiento de la actividad y el empleo, comprometiéndose a movilizar todas sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales necesarias con el objetivo de trabajar por una transición justa hacia una sociedad sostenible.

Las partes firmantes de este Convenio impulsarán una mayor implicación de todas las personas vinculadas al Sindicato al objeto de conseguir una eficiente gestión ambiental dentro del mismo.

Artículo 49. Trabajo a distancia y teletrabajo.

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta fuera de las instalaciones del Sindicato, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo, salvo que el trabajo a distancia venga impuesto por necesidades sanitarias o por cualquier otra circunstancia excepcional marcada legal o normativamente como excepción a lo dispuesto en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, que podrán sustanciar su propia regulación.

Cuando en un periodo inferior a tres meses se realice trabajo a distancia, que no supere el 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional de la jornada de referencia, se podrá acordar de manera excepcional su concesión no estando sometido a las disposiciones mínimas fijadas en la Ley 10/2021. Del citado acuerdo, que establecerá los derechos y obligaciones de las partes, se dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras.

2. El trabajo a distancia es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la organización. El trabajo a distancia debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

La dirección del Sindicato determinará en qué funciones se puede trabajar a distancia, dada la concurrencia de razones objetivas de desaconsejen su implementación, así como los días máximos durante los cuáles se podrá prestar servicios bajo este régimen y que en ningún caso será superior a dos días semanales y se podrá realizar en jornadas completas o medias jornadas.

3. La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de cualesquiera de las partes. La reversibilidad podrá producirse a instancia de parte, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales, excepto si sobreviniera causa grave o de fuerza mayor, circunstancias en que el preaviso podrá reducirse a 3 días naturales salvo pacto expreso en contrario que habrá de contemplarse en el acuerdo individual de teletrabajo.

4. En las relaciones de trabajo a distancia se recomienda que las personas trabajadoras mantengan un vínculo presencial con el centro de trabajo al que han de quedar adscritas, para evitar el aislamiento y la desvinculación con la empresa y fomentar las relaciones personales y profesionales.

Para fomentar dicho vínculo el trabajo a distancia se podrá realizar un mínimo de un día y un máximo de 2 días semanales, siendo los restantes días de manera presencial.

6. Si la persona trabajadora vuelve al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición en perfecto estado, salvo el desgaste normal por la utilización de los mismos.

7. Se garantiza la igualdad de derechos de las personas que desarrollen trabajo a distancia, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021.

8. Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán recoger los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. La persona trabajadora facilitará la realización de dicha evaluación y planificación preventiva.

9. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia se entregará por la empresa en un plazo no superior a diez días desde su formalización a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

10. Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones a representantes legales.

Artículo 50. Derecho a la desconexión digital.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho que contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo la fatiga tecnológica y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es, además, necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Las personas trabajadoras, incluidas las que trabajan a distancia tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la organización, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente.

El derecho a la desconexión se concreta en la ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral o iniciativa de comunicación de la organización, con la persona trabajadora por cualquier dispositivo, herramienta o medios digitales, así como el derecho a no ser localizable fuera de su horario de trabajo.

Las personas trabajadoras no pueden renunciar al derecho a la desconexión por exigencia empresarial, por contrato, convenio o práctica.

Se exceptúa de la prohibición de comunicación con las personas trabajadoras cuando concurren circunstancias excepcionales de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio para la organización y que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas.

El rechazo o no atención de la comunicación o la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral por parte de la persona trabajadora, no podrán ser objeto de consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable.

Disposición Adicional Primera.

Todos los trabajadores y las 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.

Disposición Adicional Segunda.

Las personas trabajadoras que ostentan una categoría, recogida en el capítulo IV del convenio colectivo, publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León n.º 47 de fecha 8 de marzo de 2019 y, no resulten encuadrables en la clasificación profesional establecida en el nuevo convenio colectivo, mantendrán dicha categoría, y salario, a título personal como derecho adquirido. El salario que vinieran percibiendo será objeto de revalorización en idénticos términos a los fijados para el resto del personal en este y en futuros convenios colectivos.

ANEXO I**LLAMAMIENTO DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO**

Se realizará un llamamiento específico e independiente para cada uno de los Programas. Se entiende por llamamiento la incorporación al puesto de trabajo al comienzo de la actividad de cada una de las programaciones, siendo este para los trabajadores y las trabajadoras de un mismo Programa en idéntica fecha y forma.

El llamamiento se efectuará por escrito de forma que quede constancia de que la persona llamada ha sido notificada, quince días antes de la fecha de inicio de la prestación de los servicios.

A tal efecto, el Personal Fijo Discontinuo estará obligado a notificar cualquier cambio de domicilio, correo electrónico o teléfono del que conoce la empresa, no siendo imputable a esta la imposibilidad de efectuar el llamamiento por domicilio, correo electrónico o teléfono desconocido.

En el supuesto de que la persona fija discontinua decidiese no incorporarse al ser llamado, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo como fijo discontinuo con CCOO-CyL.

Si algún/a Trabajador/a Fijo Discontinuo se encontrara, en la fecha de incorporación a su puesto de trabajo, en situación de IT o situación análoga, lo pondrá en conocimiento de la empresa de inmediato y antes de la incorporación. Esta persona se incorporará a su centro de trabajo en el momento de recibir el alta médica. No obstante, la empresa estará obligada a efectuar el alta en la Seguridad Social en la fecha en la que se produzca el llamamiento al puesto de trabajo y, en todo caso, cuando se produzca la incorporación al puesto de trabajo del resto de compañeros/as del Programa al que pertenezca dicho trabajador/a.



ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑOS 2021-2026

<i>CATEGORÍAS</i>	<i>GRUPO PROFESIONAL</i>	<i>NIVEL RETRIBUTIVO</i>	<i>AÑO 2021 AÑO 2022 AÑO 2023</i>	<i>AÑO 2024</i>	<i>AÑO 2025</i>	<i>AÑO 2026</i>
PROFESIONAL TITULADO SUPERIOR	Grupo I	Nivel retributivo 1	2.649,57 €	2.835,04 €	2.920,09 €	3.007,69 €
PROFESIONAL TITULADO SUPERIOR Nuevo ingreso con menos de 5 años de experiencia	Grupo I	Nivel retributivo 2	2.409,41 €	2.578,07 €	2.656,41 €	2.736,10 €
RESPONSABLE DE ÁREA	Grupo II	Nivel retributivo 3	2.409,41 €	2.578,07 €	2.655,41 €	2.735,07 €
PERSONAL TÉCNICO	Grupo II	Nivel retributivo 4	2.026,66 €	2.168,53 €	2.233,59 €	2.300,60 €
PERSONAL ASESOR JURÍDICO Y/O SINDICAL	Grupo II	Nivel retributivo 6	1.704,10 €	1.823,39 €	1.879,00 €	1.935,37 €
RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN	Grupo III	Nivel retributivo 5	1.951,97 €	2.088,61 €	2.151,27 €	2.215,81 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Grupo III	Nivel retributivo 7	1.704,10 €	1.823,39 €	1.878,09 €	1.934,43 €
OFICIOS VARIOS	Grupo IV	Nivel retributivo 8	1.481,60 €	1.585,31 €	1.632,87 €	1.681,86 €



ANEXO III

TABLA CORRESPONDENCIAS

<i>GRUPO PROFESIONAL ANTERIOR</i>	<i>NUEVA DENOMINACIÓN</i>	<i>GRUPO PROFESIONAL</i>	<i>NIVEL RETRIBUTIVO</i>
PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR 1ª	PROFESIONAL TITULADO SUPERIOR	Grupo I	Nivel retributivo 1
PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR 2ª	PROFESIONAL TITULADO SUPERIOR Nuevo ingreso con menos de 5 años de experiencia	Grupo I	Nivel retributivo 2
PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR 2ª	RESPONSABLE DE ÁREA	Grupo II	Nivel retributivo 3
PERSONAL TÉCNICO MEDIO	PERSONAL TÉCNICO	Grupo II	Nivel retributivo 4
ÁREAS	PERSONAL ASESOR JURÍDICO Y/O SINDICAL	Grupo II	Nivel retributivo 6
JEFATURA DE ÁREA DE ADMINISTRACIÓN	RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN	Grupo III	Nivel retributivo 5
PERSONAL OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO/A	PERSONAL ADMINISTRATIVO	Grupo III	Nivel retributivo 7
PERSONAL OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	Grupo IV	Nivel retributivo 8

ANEXO IV

Protocolo para la actuación frente al acoso LGTBI+ Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO CyL)

Compromiso de CCOO CyL en la gestión del acoso y violencia contra las personas LGTBI+

Con el presente protocolo, CCOO CyL manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Al adoptar este protocolo, CCOO CyL quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, aquellas que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, CCOO CyL asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en CCOO CyL. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, CCOO CyL no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, aplique las medidas oportunas a la persona responsable.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En efecto, CCOO CyL al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Ciudad y fecha

(Firma del/de la responsable de la empresa)

Fases del protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI+

Tal y como se recoge en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la estructura y contenido del protocolo se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

a) DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La empresa CCOO CyL formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse en CCOO CyL.

CCOO CyL, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad.

El acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación.

En el ámbito de CCOO CyL no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. De entender que está siendo acosada, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento en aras a su erradicación y reparación.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, CCOO CyL sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se considerara Acoso discriminatorio (art 3.d Ley 4/2023) Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:

- Bromas o ridiculización de una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Desigualdad en el trato a una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Rechazo a referirse a una persona transexual por el nombre elegido así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.
- Comentarios despectivos sobre personas transexuales por razón de su transexualidad.
- Bromas sobre personas transexuales, estén o no presentes en la conversación.

b) ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se constituirá una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género que estará formada por dos personas en representación de CCOO CyL y dos personas de la representación legal de las personas trabajadoras.

Se nombrarán dos personas suplentes, una por cada parte, quienes podrán sustituir a sus respectivos titulares en caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento con voz pero sin voto.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia y/o comunicación por acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Presentación de la queja o denuncia

Se nombrará una persona en representación de CCOO CyL, que será la encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de CCOO CyL deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, CCOO CyL habilita la cuenta de correo electrónico (INDICAR) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de las demás personas que integran la comisión instructora.

El expediente de investigación

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de CCOO CyL adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de CCOO CyL separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de CCOO CyL a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y testigos, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a 20 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso 40 días laborables más.

e) RESOLUCIÓN

La dirección de CCOO CyL una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también al Comité Intercentros de Seguridad y Salud. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de CCOO CyL procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de CCOO CyL mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria la posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de CCOO CyL adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por orientación o identidad sexual y expresión de género, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección del sindicato, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, al Comité Intercentros de Seguridad y Salud, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el día de publicación del convenio colectivo de CCOO CyL, en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así mismo, el protocolo será revisado una vez éste haya alcanzado el fin de su vigencia.

ANEXO I**MODELO DE DENUNCIA**

Modelo de denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual.

A la Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

PERSONA AFECTADA:

PERSONA DENUNCIADA:

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.).

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE (Testigos, pruebas):

SOLICITUD:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a _____ de _____ de 202

Fdo: _____