



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

3175

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN HUESCA.

Visto el Texto del III Convenio Colectivo CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN HUESCA (código de convenio número 22100021012011), suscrito entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores afiliados a los Sindicatos CCOO. y UGT., vigente desde el 01/01/2018 al 31/12/2020, presentado en este Servicio Provincial en fecha 03/07/2018 y subsanado el 13/07/2018, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Industria y Empleo,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 17 de julio de 2018. La Directora del Servicio Provincial. P.A. (Decreto 74/2000, de 11 de abril, del Gobierno de Aragón), La Secretaria Provincial. M^a Elena Climente Brun

III Convenio Final 2018 CON MODIFICACIONES 2662018**CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.****Artículo 1. Determinación de las partes.**

Este Convenio ha sido negociado y se suscribe de una parte por Cruz Roja Española en la Provincia de Huesca y de otra por la Representación Legal de los/as Trabajadores/as de la Asamblea Provincial de Cruz Roja Española en Huesca.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este convenio será de aplicación al personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Huesca y en los términos previstos en el Título III del Estatuto de Trabajadores, durante el periodo de vigencia.

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo dependientes de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Huesca.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio

1. Las personas que ocupen los cargos de Secretario/a y Coordinador/a Provincial, en su calidad de personal directivo y remunerado de la Institución.
2. Los trabajadores que aun trabajando en la oficina provincial estén contratados con cargo a un programa financiado por una entidad o administración diferente de la de Cruz Roja, y al que le sea de aplicación un Convenio de Sector, se les aplicará la Tabla Salarial y la Jornada y Horarios del Convenio de Sector de Aplicación, siempre y cuando así venga exigido en el pliego de condiciones, o la partida presupuestaria del mismo no alcance para el Convenio de Cruz Roja. Al resto del personal, se le aplicará el presente Convenio Colectivo.

La entidad justificará ante la RLT la necesidad de aplicar un Convenio Colectivo de Sector.

Artículo 3. Vigencia del Convenio.

1. El Convenio entrará en vigor desde el día 1 de Enero de 2018, cualquiera que sea el día de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

2.- La denuncia del Convenio se formalizará mediante comunicación dirigida en este sentido entre las partes en el plazo mínimo de un mes antes de finalizar su vigencia y esa comunicación deberá ser registrada en la Oficina Pública competente. Si finalizada la vigencia del mismo, este no hubiese sido denunciado, se considerará automáticamente prorrogado sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes, y se prorrogará de año en año.

Denunciado el convenio, las partes comenzarán la negociación de un nuevo convenio colectivo. Durante la negociación del nuevo convenio, permanecerá vigente el convenio actual hasta alcanzarse el nuevo.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial pertinente, haciendo uso de sus facultades, declarara nulos o no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio se renegociará, comprometiéndose las partes a mantener los criterios de intercambio que se dieron durante la negociación del mismo.

Artículo 5. Compensaciones y absorciones.

Las mejoras resultantes de la aplicación del presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse o estuvieran establecidas.

Asimismo, las condiciones, tanto individuales como colectivas, preexistentes a la entrada en vigor del presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial que resulten superiores a las establecidas en el mismo serán absorbidas y compensadas con las establecidas en el presente Convenio.

La entrada en vigor del presente Convenio dejará sin efectos y, por tanto, comportará el final de la vigencia de cualquier acuerdo de carácter particular o colectivo que la empresa tuviera suscrito con cualquier trabajador incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

CAPITULO II.- COMISION PARITARIA, COMPOSICIÓN Y FUNCIONES**Artículo 6. Comisión Paritaria.**

Para aquellas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente convenio, se crea una comisión paritaria compuesta por dos representantes de la Empresa elegidos por ésta, y dos del personal, contando con la presencia de al menos un miembro de cada central sindical que haya obtenido representación en las últimas elecciones sindicales.

Artículo 7. Funciones.

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

- 1.- Vigilancia, interpretación y seguimiento de los pactos contenidos en el presente convenio, sin perjuicio de las facultades atribuidas legalmente a la Autoridad Judicial o Laboral o en este Convenio.
- 2.- Intervenir como instancia de conciliación previa obligatoria, en cuantas reclamaciones o litigios se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio, siendo preceptivo el haber solicitado su mediación antes de acudir a la vía jurisdiccional.
- 3.- Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan, inclusive individuales.

4.- Resolver sobre las solicitudes de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo, previstas en el art. 82.

5.- Elegir la mediación o el arbitraje a someterse, cuando la comisión paritaria no llegue a ningún acuerdo sobre las cuestiones que se le hayan planteado.

6.- Adecuación del texto del Convenio a las modificaciones legales que se produzcan, estudio de nuevas categorías profesionales que se vayan creando, el análisis y valoración de los puestos de trabajo y la determinación de sus retribuciones.

7. –Las restantes funciones que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores.

Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses, y con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos una de las partes.

La convocatoria de las reuniones la realizará el Secretario de la Institución o persona en quien delegue mediante citación escrita o por mail, en la que constará lugar, fecha y hora, así como el Orden del Día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de 6 horas respecto a su celebración.

Se levantará acta de acuerdos adoptados que deberán ser al menos aprobados por mayoría absoluta, de los cuales se levantará acta oficial en la siguiente sesión que celebre dicha Comisión Mixta, salvo asuntos en que cualquiera de las partes requiera su aprobación en el mismo momento de la adopción del acuerdo.

Los acuerdos adoptados en el pleno de la Comisión tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente convenio.

8.- En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de esta comisión paritaria, las partes podrán plantear sus divergencias en la Resolución que corresponda y acordar someterlas a mediación o arbitraje.

Artículo 8. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten al personal y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el III ASECLA publicado en el Boletín Oficial de Aragón en fecha 9 de enero de 2006.

CAPITULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a la representación de la plantilla. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la Empresa afectada por este Convenio.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de productividad y eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, y de acuerdo con los valores, principios y normas de la Institución y el Plan Estratégico de Cruz Roja Española.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c. La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal.
- d. La profesionalización y promoción del personal.
- e. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g. El fomento de la participación de la plantilla.
- h. El respeto a los Principios Fundamentales de Cruz Roja Española.

Artículo 10. Voluntariado y Código Ético o de Conducta.

Siendo Cruz Roja una Institución que tiene como uno de sus Principios Fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral tendrán como una de sus responsabilidades, y se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias y voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

Todo el personal laboral deberá conocer el Código Ético o de Buena Conducta de Cruz Roja Española, debiendo respetarlo y cumplirlo.

CAPITULO IV.- SISTEMA DE PROVISION DE VACANTES Y CONTRATACION

Artículo 11.- Sistema de cobertura de puestos de trabajo.

1. Ingreso de Personal.

La dirección de la Institución determinará el puesto de trabajo o puestos que procede crear o la vacante que haya que cubrirse y los requisitos necesarios que ha de reunir para su cobertura, con adecuación al catálogo de puestos de trabajo. Se tomarán en consideración los conocimientos, experiencia, méritos y formación requeridos y, en su caso, pertenencia a colectivos vulnerables.

2. Generación de vacantes

1. La dirección de Cruz Roja Española en la provincia de Huesca determinará las vacantes que habiéndose producido puedan ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño y la forma y proceso que se seguirá para su cobertura, de acuerdo a los

principios generales de objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos minoritarios.

En este sentido, la selección, asignación de puestos y la promoción del personal de todos los niveles se realizará en base a la capacidad, la cualificación, los conocimientos y la experiencia, asegurando en todo momento que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones, y comunicándolo al Comité de Empresa.

2. Se establecen tres tipos de contrataciones de personal en función de la duración:

a) Vacantes de duración estimada superior a seis meses. Con carácter previo estas vacantes se podrán cubrir directamente por decisión de la dirección tanto por traslado de otro trabajador/a como por promoción interna. Cuando se produzca una solicitud del trabajador/a, la Institución la tomará en consideración junto con los demás criterios de cobertura.

Se generarán bolsas de empleo para los puestos de operador y conductor con el fin de poder cubrir emergentes sin deterioro de los servicios.

b) Vacantes de duración estimada no mayor de seis meses o de urgencia o sustitución. Quedan excluidas del proceso normal de selección.

c) Vacantes con carácter de urgencia para puestos que, aunque se prevea tengan una continuidad superior a los seis meses, sea preciso su incorporación de forma inmediata. Este tipo de contratación no podrá tener una duración superior a tres meses y es imprescindible que mientras tanto se realice el proceso de selección general para la cobertura de la plaza.

Artículo 12. Promoción interna.

La promoción interna consiste en el ascenso permanente de una plaza de un grupo profesional a otra plaza del inmediato superior o en el acceso de una plaza a otra del mismo grupo profesional.

Para la promoción dentro del mismo grupo la empresa podrá determinar previa información al Comité de Empresa las plazas a las que podrán acceder los/as empleados/as que desempeñen otras en su mismo grupo siempre que desarrollen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación académica y superen las correspondientes pruebas (si proceden).

La Dirección con la colaboración del Comité de Empresa cuando las circunstancias lo requieran favorecerán la promoción interna en aras a mejorar la calidad de trabajo y la promoción y motivación en el mismo.

El personal de Cruz Roja Española en Huesca podrá participar en los procesos selectivos que la institución convoque para la cobertura de puestos vacantes. Para acceder a los mismos se tendrán en cuenta los méritos profesionales, así como los conocimientos específicos requeridos en el Grupo Profesional en el que se convoque la plaza, dedicación, capacidad de los aspirantes y la experiencia.

Las pruebas de promoción interna, en las que deberán respetarse los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrán llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso, por conveniencia de la planificación general de los recursos humanos.

Para participar en pruebas de promoción interna los/as trabajadores/as deberán tener una antigüedad de, al menos, dos años el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso al puesto en el que aspiran a ingresar.

Artículo 13. Contratación.

A) Contratación indefinida.

- 1.) Las personas incorporadas sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerarán fijas, una vez transcurrido el periodo de prueba, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.
- 2.) Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

B) Contrato de interinidad.

- 1.) Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador/a con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el período en que se dé dicha circunstancia.
- 2.) El contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo la persona sustituida, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el mismo o el de otra persona de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.
- 3.) Además de los supuestos establecidos en la legislación vigente, podrá formalizarse el contrato de interinidad para cubrir bajas por Incapacidad Temporal en los periodos de incidencia de estas y para cubrir cualquier otro puesto o función que conlleve reducción con derecho a reserva de puesto de trabajo, así como para las sustituciones del personal durante sus vacaciones reglamentarias, o licencias sean o no retribuidas, que impliquen reserva de puesto de trabajo.

C) Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

- 1.) El régimen aplicable a los contratos eventuales por circunstancias de la producción será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.
- 2.) La duración máxima del contrato será de seis meses dentro de un periodo de doce meses. En el caso en que se concierte por un periodo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga de contrato pueda superar el total de los doce meses citados.
- 3.) Como parte integrante de la política de empleo y a fin de potenciar la creación de empleo estable, se acuerda que el personal ocupado mediante contratos de carácter eventual, una vez superado el plazo establecido por la legislación vigente pasará a ser contratado en régimen de contrato indefinido, y todo ello a los efectos de lo establecido en la Ley 14/2005.

4.) A la resolución del contrato se tendrá derecho a percibir la indemnización establecida para esta modalidad de contratación por la legislación vigente.

D) Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

1.) El contrato para obra o servicio determinado en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado para aquellos casos en los que se realicen conciertos o acuerdos con las Administraciones Públicas, en cualquiera de sus ámbitos o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios, cursos o actividades de carácter temporal.

2.) El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, hasta un máximo de tres años.

E) Contrato en para la formación y el aprendizaje.

Las contrataciones llevadas a efecto en las modalidades de contrato en prácticas o de formación, tendrán las remuneraciones y duración establecida en este artículo.

1.) Contrato en Prácticas.-La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder la citada duración máxima. Su retribución será el primer año del 85% salario convenio según categoría y grupo profesional y del 95% en el segundo año.

2.) Contrato para la formación.- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años. Cuando se concierte con una duración inferior a tres años, las partes podrán acordar la prórroga del mismo, sin que la duración total pueda exceder la duración máxima. Su retribución será: el primer año el 85% y el segundo y tercer año el 95% de la cuantía que figura en las tablas salariales para la categoría que haya sido contratado y en función del tiempo efectivamente trabajado, en ningún caso pudiendo ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. El tiempo mínimo dedicado a la formación teórica será al menos del 25% el primer año y del 15% el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio para su categoría profesional, pudiendo establecerse por la empresa su distribución. En el supuesto de que se produzca la conversión a contrato indefinido en cualquier modalidad, se entenderá como período de prueba el tiempo de trabajo en el contrato de formación y se computará la duración del contrato para la formación a efectos de antigüedad y demás derechos que se puedan derivar de la misma en el Convenio Colectivo. Cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, declarada como tal por los servicios competentes de la administración pública, la duración máxima del contrato será de tres años, pudiéndose concertar las prórrogas correspondientes sin exceder el citado período máximo.

En lo no pactado, se estará a lo dispuesto en el Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

F) Contrato a tiempo parcial.

Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 100% de la jornada a tiempo completo establecida en este convenio para la categoría por la que se le contrató, siendo de

aplicación el régimen jurídico establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones vigentes.

En caso de modificación de los tipos de contrato tanto indefinidos como temporales se estará a la regulación pertinente.

Artículo 14. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba cuya duración será de seis meses para los Grupos I y II, y de dos meses para el resto.
2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado este período a todos los efectos.

Artículo 15. Jubilación.

Cumplidos los sesenta y un años se podrá optar a la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos, así como acceder a la jubilación parcial en los términos que se establezcan en la legislación vigente, de común acuerdo con la Empresa.

Artículo 16. Preaviso del trabajador o trabajadora.

El trabajador/a que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del/la trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

CAPITULO V.- CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 17.- Retribuciones.

- 1.- Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen. Corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en la Tablas Salariales I y II que se incorpora como Anexo 1.
- 2.- En aquellos casos en que el contrato de trabajo este pactado o novado para jornada parcial, todas las retribuciones pactadas en este convenio, se percibirán disminuidas proporcionalmente en razón de la reducción de jornada.

Artículo 18.- Principios generales sobre la retribución.

1. Las cuantías del sueldo y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en los anexos de este Convenio.

2. Los conceptos retributivos regulados en este Convenio tienen la consideración de básicos, pudiéndose establecer otros valores diferentes mediante acuerdos sobre materias concretas que se acuerden en cada caso y se vinculen de manera articulada a este Convenio.

3. Al personal incluido en este convenio se les aplicarán las retribuciones que le correspondan en función del grupo profesional, nivel al que pertenezcan y puesto que desempeñen, todo ello de acuerdo con las tablas salariales pactadas en el presente Convenio.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los/as trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo. Todas las retribuciones se abonarán proporcionalmente en razón de la reducción de jornada que se produzca, cualquiera que fuera su causa.

4. En el caso de que por situaciones devenidas de concursos públicos o de reducción de subvenciones, se pudiera minorar esta, por imposición externa, y con el fin de evitar amortizaciones de puestos de trabajo, o inclusive pérdida del servicio completo subvencionado, de común acuerdo y mediante pacto, se podrá ajustar los costes salariales del personal implicado, sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador para extinguir el contrato de forma indemnizada.

Artículo 19.- Estructura retributiva.

La estructura retributiva del presente Convenio cuantificada en las tablas anexas es la siguiente:

A. Salario base.

B Pagas extraordinarias.

C. Complementos salariales por responsabilidad de puestos de trabajo

D. Complemento de Turnicidad y Nocturnidad

E. Complemento de Festivo

F. Complemento de Disponibilidad

Artículo 20.- Salario base.

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos profesionales en el anexo I. Tabla I

Artículo 21. Pagas extraordinarias.

El personal acogido a este Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, con vencimiento en los meses de julio y diciembre.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de julio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de julio y 31 de diciembre.

Quien haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

Quienes presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Dada la costumbre existente con anterioridad entre las partes afectadas por el presente convenio, las dos pagas extras se prorratearan con carácter mensual por doceavas partes. El personal, previa solicitud, podrá pedir la excepción al prorrateo, para que le sean abonadas a sus respectivos vencimientos.

Artículo 22.- Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable.

Son aquellos que deben percibir el personal cuando las características de su puesto de trabajo comporten concepción distinta de la considerada con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según las definiciones dadas a los mismos en el presente convenio.

Estos complementos, recogidos en su cuantía en la Tabla II del Anexo I de este Convenio, son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Tendrán tal consideración los siguientes:

Complemento de responsabilidad: Es aquel que perciben los/as trabajadores/as en su puesto de trabajo por la dirección o coordinación de un plan , área/programa, servicio o proyecto, en razón de su dimensión, volumen de actividad o especial complejidad, así como las funciones técnicas del personal contratado, voluntario o de otra naturaleza.

Grupo I

Para este complemento en el GRUPO I, se establece dos niveles correspondientes a Directores/as de Plan o Asimilados/as (Titulado/a I Nivel 1) por importe de 417,62 € /mes por 12 pagas/año , y el otro para Titulados/as del Grupo I (Titulado I Nivel II.1 y Titulado/a I Nivel II.2) por importe de 338,41 €/mes por 12 pagas/año.

Grupo II

Para este complemento en el GRUPO II, se establece tres niveles correspondientes a Responsables de Area o Asimilados/as / Proyectos Provinciales (Titulado/a II Nivel I.1) y Responsables de Servicio o Asimilados/as (Titulado/a II Nivel I.2) por importe de 338,41 €/mes por 12 pagas/año; el segundo para Responsables de Proyectos Locales o Asimilados/as (Titulado/a II Nivel II) , por importe de 126,09 €/mes por 12 pagas/año ; y el tercero para Responsables de Zona o Asimilados (Titulado/a II Nivel III) por importe de 86,62 €/mes por 12 pagas/año.

Durante los tres años de la vigencia de convenio el complemento de responsabilidad para los/as responsables de zona o asimilados/as, aumentará progresivamente hasta alcanzar la equiparación salarial de los responsables de proyectos locales siendo para el año 2018 de

86,62 euros/mes, para el año 2019, de 106,78 euros/mes más el 2% y 126,09 euros/mes más el 2% para el 2020, todo ello por doce pagas año.

Se abonarán en la cuantía referida en el Anexo I Tabla II del convenio y según la tabla de equivalencia de la disposición adicional primera.

Complemento de nocturnidad - turnicidad: Retribuye en un único concepto, la prestación de servicios en turno rotatorio o con horario nocturno, cuando así se establezca en las actividades. Este plus lo percibirán los operadores/as, único colectivo que en la actualidad cubre el servicio.

Grupo V

Para este complemento en el Grupo V, se establece el nivel que percibirán los/as operadores/as (Nivel II.) por importe de 15,53 €/mes por 12 pagas año.

Se abonarán en la cuantía referida en el Anexo I Tabla II del convenio y según la tabla de equivalencia de la disposición adicional primera.

Complemento de festivo

En el caso del colectivo de Operadores/as, junto con el de conductores/as, cuando trabajen por rotación de turno alguno de los 14 festivos anuales, además del día de descanso compensatorio por cómputo anual de jornada, percibirán un complemento por festivo trabajado por importe de 4,34 €, por hora trabajada en festivo. Será requisito necesario para consolidar el pago de este abono, haber cumplido las horas de trabajo de la jornada anual pactada. En el caso de que el festivo cayera en domingo y se trasladara el mismo al día siguiente lunes, se percibirá este plus en las condiciones dichas tanto para quien trabaje el domingo, como el lunes considerado traslado.

Complemento de disponibilidad: El personal que por la labor que desempeña deba estar disponible y/o localizable fuera de su jornada habitual percibirá el complemento definido para tal efecto en la tabla II recogida en el anexo I, según el grupo y nivel. Se establece un plus especial de disponibilidad para aquellos/as conductores/as que realicen el servicio de Unidad Móvil de Teleasistencia, según el importe recogido en el Anexo de retribuciones.

Grupo I

Para este complemento en el GRUPO I, se establece el nivel de los Directores/as de Plan o Asimilados/as (Titulado/a I. Nivel 1) y el los Titulados/as Superiores al frente de un Departamento (Titulado/a I Nivel II.1) por importe de 105,60 €/mes por 12 pagas/año.

Grupo II

Para este complemento en el GRUPO II, se establece el Nivel de Responsables de Área o Asimilados/as / Proyectos Provinciales (Titulado/a II Nivel I.1) por importe de 105,60 €/mes por 12 pagas/año.

Grupo III

Para este complemento en el GRUPO III, se establece el Nivel de Instaladores/as (Nivel I) por importe de 68,16 €/mes por 12 pagas /año.

Grupo V

Para este complemento en el GRUPO V se establece el nivel que percibirán los/as conductores/as con servicio añadido de unidad móvil (Nivel I.1) por importe de 57,77 €/mes por 12 pagas año.

Para este complemento en el GRUPO V se establece el nivel que percibirán los/as conductores/as del (Nivel I.2) por importe de 15,52 €/mes por 12 pagas año.

Para este complemento en el GRUPO V se establece el nivel que percibirán los/as oficiales de mantenimiento **(Nivel III.)** por importe de 14,73 €/mes por 12 pagas año.

Para este complemento en el GRUPO V se establece el nivel que percibirán los/as operarios/as de servicios diversos **(Nivel IV.)** por importe de 15,52 €/mes por 12 pagas año.

Se abonarán en la cuantía referida en el Anexo I Tabla II del convenio y según la tabla de equivalencia de la disposición adicional primera.

Artículo 23. Abono de las retribuciones.

El abono de las retribuciones a las que hace referencia este Convenio, se realizará dentro de los 5 primeros días del mes siguiente al que dieron lugar, mediante transferencia bancaria, al número de cuenta que se indique a la Secretaría Provincial.

El personal, por su parte, estará obligado a comunicar por escrito la modificación de la cuenta de abono de la nómina, dentro de los 10 primeros días del mes en curso y a firmar el recibo de nómina en los 10 días siguientes al cobro de la misma.

Artículo 24. Incrementos Salariales.

Para el año 2018 se aplicarán las tablas salariales que figuran en el anexo número I. Para el año 2019 se incrementarán estas tablas en un 2% y para el año 2020 se producirá otro incremento del 2 %. Este incremento se producirá sobre todos los complementos salariales.

El complemento personal transitorio que percibe algún trabajador, por su propia naturaleza, queda exceptuado de estos incrementos anuales.

CAPITULO VI.- JORNADA , VACACIONES Y DESCANSOS

Artículo 25. Jornada de trabajo.

1.- La jornada ordinaria de trabajo será de 1710 horas en cómputo anual. La jornada semanal será de 38 horas de promedio semanal, distribuidas de lunes a domingos, en todos aquellos servicios en que se precise atención continua, y de lunes a viernes, en aquellos otros, en que no sea necesario el servicio constante.

Aquellos Programas, Servicios o Proyectos que se desarrollen de lunes a viernes, se cubrirán en jornada de mañana y tarde, en horario que se establecerá según las necesidades del servicio.

En el caso de los trabajadores/as a turnos se podrán cambiar los turnos entre ellos/as previo aviso a la empresa con 48 horas, en el caso de urgencia justificada con un mínimo de 12 h., siempre que quede el servicio garantizado.

2.- Se pacta una jornada de verano que estará comprendida entre el 1 de julio y el primer lunes de septiembre después de la primera semana, en aquellos servicios que no sean a turnos, que se fija de 7,36 horas/día y que se cumplirán dentro del tramo de horario flexible de 7,45 a 16,00 horas. Con el compromiso del/a trabajador/a que acudir al puesto de trabajo en horario de tarde si fuese necesario por necesidades del servicio.

3. En los casos en que haya que hacer alguna modificación sustancial y colectiva del horario de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido la Institución y la Representación Legal de la plantilla iniciarán un periodo de consultas no superior a 15 días, con vistas a la consecución de un acuerdo con la finalidad de atenuar en la medida de lo posible, las consecuencias que afecten al personal implicado.

4.- En caso de viaje de trabajo, la jornada a computar será la que correspondiera de no haber salido de viaje teniendo en cuenta las tardes laborales asignadas. En el caso de pernoctar fuera del domicilio habitual se compensará con el valor de 3h laborales.

5. El exceso de jornada, en cómputo anual, que pueda darse será compensado con descanso antes de acabar el año. Igualmente, si la previsión del cómputo de jornada, no alcanzase el cómputo anual de horas de trabajo, la Empresa determinara la jornada y horario a cubrir para completarla.

Artículo 26. Vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales, de los cuales serán como máximo 22 días laborales sin perjuicio de que cuando acabe el periodo vacacional si el día de incorporación casualmente es festivo, el/a trabajador/a se incorporará el primer día hábil sin que esto afecte a su cómputo anual. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no haber podido disfrutarlas.

2.- Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en uno, dos, tres o cuatro períodos, de una duración mínima de siete días naturales o cinco laborables consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. Antes del día 30 de mayo de cada año los/as trabajadores/as habrán solicitado a su responsable inmediato la propuesta de disfrute de vacaciones, con el fin de cumplir el plazo previsto en el art. 38-3º del E.T., cuyas fechas le serán confirmadas por parte de la empresa.

3.- En caso de discrepancia entre el personal de un centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, la empresa establecerá turnos rotatorios.

4.- Las vacaciones se distribuirán, con carácter general, dentro del año natural al que correspondan. Excepcionalmente y por razones de servicio podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

5.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con el disfrute del derecho a la lactancia, con el permiso correspondiente por adopción o acogimiento, con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato del trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de las situaciones anteriormente descritas en este apartado.

Artículo 27.- Horas extraordinarias

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo bisemanal. Diariamente la Jornada Máxima ordinaria no podrá ser superior a doce horas.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por horas de descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación de los descansos se realizará en un periodo de referencia de tres meses a partir de la realización de las mismas. No obstante de común acuerdo podrán compensarse con el defecto de la jornada anual.

3. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Institución graves perjuicios o impida la continuidad en la atención de los servicios, y los demás supuestos de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización origine evidentes y graves perjuicios a la propia empresa y a terceros.

Artículo 28.- Licencias y permisos.

1. El personal, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho. Este permiso se disfrutará de forma consecutiva iniciándose el día natural de la celebración o inscripción.

La licencia consecuencia de la inscripción como pareja de hecho solo podrá disfrutarse una vez cada cinco años, y nunca podrá tomarse la licencia por matrimonio, cuando se haya disfrutado respecto de la misma persona la licencia como pareja de hecho.

b. Dos días de permiso por divorcio

c. Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a : dos días. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento, superior a 40 km. al efecto el plazo será de cuatro días. En ambos supuestos al menos uno de los días será laborable, según su calendario de trabajo.

d. Dos días por fallecimiento o enfermedad o accidente grave, con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, permiso que será de cuatro días cuando con tal motivo se necesite un desplazamiento a otra localidad de la residencia habitual. Por iguales motivos los familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a dos días, salvo cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento superior a 100 km., que el permiso será de cuatro días. En ambos supuestos al menos uno de los días será laborable.

En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, el/a trabajador/a podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a tres meses y mínima de quince días, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo. Estos días podrán distribuirse desde el día del ingreso hospitalario hasta una semana después del alta hospitalaria.

De conformidad con los Art. 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos/as y nietos/as, en línea recta ascendente a padres/madres y abuelos/as y en colateral a hermanos/as.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los/as hijos/as y nietos/as y a los padres/madres de aquellos y a los/as abuelos/as y hermanos/as políticos/as.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

e. Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.

f. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h. El personal podrá asistir a consulta médica propia y/o de un menor o mayor a su cargo, del Sistema Público de Salud, durante el horario de trabajo, siempre que la atención médica, no pueda ser dispensada en otro horario, acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio público sanitario correspondiente, y por el tiempo estrictamente indispensable, y que se extenderá también a procesos de odontología. Este permiso se limitará a un máximo de 15 consultas anuales, salvo aquellos casos de enfermedad grave de los que se dará cuenta al comité de seguridad y salud para su valoración y decisión.

i. Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La persona γ por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad o por un permiso que acumule en jornadas completas las horas correspondientes. Dicho permiso tendrá la duración como máximo de un mes. La concreción horaria y la determinación del periodo de lactancia, corresponderá al/a trabajador/a, dentro su jornada ordinaria. Este derecho podrá ser ejercido alternativamente por el/a padre/madre, si ambos son trabajadores de Cruz Roja Española en Huesca. En caso de parto múltiple este permiso se ampliará proporcionalmente. El derecho a que se hace referencia en el párrafo anterior será aplicable en el caso de jornadas reducidas, proporcionalmente.

j.-En los casos de nacimientos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, si ambos trabajan para Cruz Roja Española en Huesca, tendrán derecho a la ausencia retribuida del trabajo de una hora durante el tiempo que dure la hospitalización

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Este derecho no podrá ser reclamado por dos trabajadores/as de Cruz Roja Española en Huesca a la vez, por el mismo sujeto causante.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos la mitad de la duración de aquella, 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 enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Si dos trabajadores/as generan este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio por razones justificadas de funcionamiento del servicio dado por la Institución.

En cualquier de los casos de reducción de jornada, y sin perjuicio del derecho del/a trabajador/a a elegir horario, que siempre deberá ser dentro de la jornada habitual que realizaba, deberá justificar la necesidad del mismo, a instancia de la Empresa.

Se intentará que la reducción de jornada reducida no se solape con otra reducción anterior dentro del mismo Departamento.

2 El personal podrá disfrutar anualmente de hasta tres días de permiso por asuntos de carácter personal, o los días que en proporción al tiempo trabajado correspondan si se ingresa o cesa en el trabajo en el transcurso del año, sin necesidad de justificación previa autorización de su responsable. Se preavisará por escrito con una antelación mínima de tres días, salvo circunstancias excepcionales. Estos días no podrán ser acumulados a las vacaciones.

Se acuerda un cuarto día de permiso retribuido, cuya especialidad es que se fijará de común acuerdo en la Comisión Paritaria antes de la finalización del primer trimestre de cada año en vigor del Convenio, mediante el cual, se pretende acompañarlo con puente o fecha previa a la festividad. Para la persona que realice su trabajo a turnos, como operadores/as y conductores/as, se les compensará con un día más de vacaciones.

En el caso de que se necesite ausentarse de su puesto de trabajo para la realización de gestiones personales inaplazables, previo aviso, autorización de la empresa y posterior justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo debiendo recuperar el tiempo de ausencia dentro de los quince días siguientes.

En todos los casos del artículo anterior, y salvo que circunstancias excepcionales no lo permitieran, estos permisos retribuidos reducciones de jornada o licencias, habrán de solicitarse con la suficiente antelación, preavisando con el mismo plazo, para la vuelta a la jornada anterior o cese del derecho ejercido.

3. La trabajadora que formalmente tenga declarada la condición de víctima de violencia de género, ya sea por Resolución judicial o la tenga en trámite por denuncia presentada ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, 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 la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

CAPITULO VII.- SUSPENSION CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS.

Artículo 29.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los Art. 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el personal tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a. Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dos semanas más por cada hijo/a. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el otro progenitor para el cuidado del hijo/a en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

b. Paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cinco semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

c. En el supuesto de adopción, acogimiento o tutela se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

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

d. Nombramiento de cargo público representativo. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado comunicará su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo, que se deberá realizar dentro de los treinta días siguientes al recibo de esta comunicación por la Institución. De no hacerlo, se le considerará que causa baja voluntaria.

e. Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

f. Invalidez permanente del/a trabajador/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

g. Quienes cuenten con al menos un año en la empresa tendrán derecho a solicitar una suspensión de empleo y sueldo no cotizado, autorizado por la empresa, por un periodo de hasta un máximo de un mes. Esta suspensión no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de un año. Previo acuerdo con la empresa este permiso sin sueldo podrá ampliarse hasta un máximo de tres meses. Este periodo computará a efectos de antigüedad y reserva del puesto de trabajo.

Artículo 30.- Excedencia voluntaria por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por el personal al menos con un año de antigüedad al servicio de la Empresa. Se conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produzcan para cubrirse indefinidamente.

La solicitud deberá cursarse con antelación de al menos treinta días a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Empresa deberá emitirse en el plazo de una semana. Se comunicará a la persona interesada y a la representación del personal laboral. La duración de esta situación no podrá ser inferior a tres meses ni superior a cinco años y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Artículo 31.- Excedencia para el cuidado de hijos/as, cónyuge, ascendientes y descendientes.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o tutela en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial administrativa.

Durante los 18 primeros meses tendrá derecho de reserva del puesto de trabajo, reserva que será de 21 meses en los casos de familia numerosa especial. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un Puesto de Trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años los/as trabajadores/as para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Durante los primeros 12 meses, tendrá derecho

a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un Puesto de Trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual. No obstante si dos o más personas de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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.

Artículo 32.- Efectos de la excedencia sobre la antigüedad y la promoción .

Al personal en situación de excedencia para el cuidado de hijos/as, cónyuge, ascendientes, descendientes, le será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad y promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

Artículo 33.- Reingresos .

El personal que solicite su reingreso tras una excedencia forzosa, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

CAPITULO VIII. CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 34.- Descripción Grupos Profesionales.

El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y de favorecer su promoción. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de las exigencias de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados.

Criterios para determinar los grupos profesionales:

1.- La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: formación, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

2.- En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la especialización de dicha formación.

b) Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud proactiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 35.- Grupos profesionales . Tabla Equivalencia

Grupo I.- Titulado/a 1.

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la máxima complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los/as Licenciados/as Universitarios/as o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado/a, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

Ver tabla equivalencia disposición adicional primera.

Grupo II. Titulado/a 2

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los Diplomados/as Universitarios/as o Grado que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y

I

conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

Ver tabla equivalencia disposición adicional primera.

Grupo III. Técnico especialista.

Son aquellos/as trabajadores/as que tienen atribuida la realización de tareas sobre las reciben instrucciones genéricas, pudiendo administrar y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio, o bien realizan con un alto grado de perfección e iniciativa tareas relacionadas con su especialidad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de grado superior o título equivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los niveles siguientes:

Nivel I.- Técnico cualificado/a.

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida o la experiencia necesaria para el desempeño de este puesto es responsable del desarrollo de actividades predeterminadas en el proyecto.

Nivel II.- Monitor/a; Mediador/a, Animador/a

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida para el desempeño de este puesto es responsable del desarrollo de actividades predeterminadas en el programa, pudiéndose incluir en este grupo al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos se pueda considerar como asimilado.

Nivel III.- Administrativo/a.

Corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación específica y el desempeño de tareas con autonomía y responsabilidad, con personal o no a su cargo.

Ver tabla equivalencia disposición adicional primera.

Grupo IV. Técnico Auxiliar.

Son aquellos/as trabajadores/as que bajo la dependencia y supervisión directa de otro trabajador/a de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección, interpretación e iniciativa, realizan con responsabilidad y perfección, tareas propias de su grado y actividad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional específica de grado medio o equivalente.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles.

Nivel I. Auxiliar Administrativo/a. Corresponde a quienes, con formación grado medio en rama administrativa, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas homogéneas,

Nivel II.- Auxiliar Socio-Sanitario. Auxiliar de Transporte.

Corresponde a aquellos/as trabajadores/as en puestos dedicados a las actividades propias de la profesión, para cuya resolución se precisa experiencia en la actividad, desempeñando funciones predeterminadas y homogéneas sin personal a su cargo.

Ver tabla equivalencia disposición adicional primera.

Grupo V. Servicios generales

Pertenecen a este grupo los operarios y personal no especialmente cualificado, cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

Formación: Se exigirá estar en posesión de conocimiento de algún oficio en formación profesional, aunque en determinados casos podrá conllevar el requerimiento de cursos o formación específica en el puesto de trabajo y experiencia contrastada.

A efectos de retribución los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Nivel I.- Conductor/a

Nivel I.1 .- Tendrá a su cargo con plena responsabilidad la conducción, utilización y conservación del vehículo que ponga su disposición la Oficina Provincial de Cruz Roja en Huesca, así como el traslado de personas que le sean encomendadas, realizando el mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares, dando parte con prontitud de las averías o deficiencias observadas a los responsables pertinentes. Prestará las funciones de Unidad Móvil de Teleasistencia.

Nivel I.2 .- Tendrá a su cargo con plena responsabilidad la conducción, utilización y conservación del vehículo que ponga su disposición la Oficina Provincial de Cruz Roja en Huesca, así como el traslado de personas que le sean encomendadas, realizando el mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares, dando parte con prontitud de las averías o deficiencias observadas a los responsables pertinentes.

Nivel II.- Operadores/as. Corresponde a los operadores telefónicos que atienden el Servicio Provincial de Teleasistencia, el Centro Provincial de Coordinación y cualquier otro servicio de teleoperador.

Nivel III.- Personal de mantenimiento.

Le corresponden las funciones básicas de estos oficios, con responsabilidad, y en cuyo trabajo pueden ser auxiliados por otros/as trabajadores/as bajo su dependencia.

Nivel IV.- Operario servicios diversos: Estarán incluidos en estos grupos el personal que realice las funciones de limpiador/a, peón, mozo , vigilante y auxiliar de ayuda a domicilio.

Les corresponden los trabajos correspondientes a estos oficios.

Ver tabla equivalencia disposición adicional primera.

CAPITULO IX. FORMACION

Artículo 36. Formación.

La dirección de la Oficina Provincial Cruz Roja Española en Huesca, en el marco del Plan de Formación continua que elabora la Oficina Central de la Institución, elaborará un Plan anual de Formación Continua para el personal en plantilla, encaminado a perfeccionar sus conocimientos profesionales, a mejorar la prestación de los servicios, y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que realizan. De este Plan dará traslado al Comité de Empresa para su conocimiento, valorando las sugerencias que puedan aportar.

Dicha formación continua y obligatoria, se realizará a poder ser en horario laboral; en el caso de que por necesidad del servicio se tenga que hacer en otro horario fuera de jornada, se compensarán las horas empleadas con horas de descanso.

La compensación de los descansos se realizará en un periodo de referencia de tres meses a partir de la realización de la acción formativa.

No obstante de común acuerdo podrán compensarse con el defecto de la jornada anual.

CAPITULO X.- MOVILIDAD GEOGRAFICA Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 37. Movilidad Geográfica.

La movilidad de un/a trabajador/a de una forma permanente, a un municipio distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios, siempre que suponga traslado de centro de trabajo y obligue al cambio de residencia, podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

En caso de movilidad de un/a trabajador/a a otro centro de trabajo a una distancia superior a 15 kms, obligará a la Empresa a facilitarle medio de transporte, o su sustitución por una compensación económica.

Artículo 38. Movilidad Funcional.

1. La Dirección de la Empresa podrá acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el/a trabajador/a, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del/a trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

Artículo 39. Funciones de distinto grupo profesional.

Por necesidades del servicio, cuando concurran las causas señaladas en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto vacante, el/a trabajador/a podrá reclamar el ascenso, conforme a las reglas aplicables en materia de ascenso en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

CAPITULO XI.- MEJORAS SOCIALES

Artículo 40. Anticipos de remuneraciones.

Todo el personal tiene derecho a percibir, con antelación al momento señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado que serán descontados en esa mensualidad.

El personal con más de 1 año de antigüedad podrá solicitar, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica, préstamo cuya cuantía no exceda de dos mensualidades netas. En caso de concesión el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en un máximo de las doce mensualidades siguientes. Hasta que no esté amortizado al 100% el préstamo no podrá solicitar el trabajador uno nuevo. El interés legal del préstamo estará sometido a retención como renta en especie y a cotización a la Seguridad Social.

La extinción de contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la entidad determinará la devolución del anticipo o préstamo o su detracción de la liquidación final.

Artículo 41. Prestación por incapacidad temporal.

En caso de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, siempre que tenga derecho a dicha prestación económica, hasta alcanzar el 90% del conjunto de la base reguladora. Esta mejora se devengará desde el día séptimo de la baja, por un periodo máximo de cuatro meses, y siempre que el absentismo de la persona afectada no haya superado 15 días en los doce

meses anteriores. A estos efectos no se computaran como absentismo, las bajas por accidente de trabajo, maternidad o aquellos días de hospitalización de las restantes.

Esta mejora se devengará desde el mismo día de la baja y por un tiempo máximo de 6 meses, cuando el proceso de incapacidad derive de contingencia profesional.

Excepcionalmente, en los casos de hospitalización y mientras dure esta, así como en los casos de enfermedad o accidente muy grave, así confirmado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, se percibirá el 90% desde el primer día de la baja y mientras dure esta.

Estos complementos sólo se reconocerán a aquellos procesos de incapacidad temporal iniciados a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 42. Retirada del permiso de conducir.

Cuando a un trabajador o trabajadora le sea retirado por sanción el permiso de conducir y éste sea necesario para la realización de sus funciones, la empresa valorará el motivo de la retirada de forma particular para cada caso, estudiando la posibilidad de proporcionarle otro puesto de trabajo, de haber disponibilidad, cuya retribución será acorde con la prestación de tal nuevo puesto, que deberá expresamente en su caso, aceptar el trabajador/a, y que será durante el tiempo que dure la sanción.

De no haber puesto disponible, o el que hubiera y se ofreciera, no fuera de interés para la persona, ya fuera por su contenido prestacional, como por su retribución, pasara a la situación de permiso sin sueldo, causando baja en la seguridad social, durante el tiempo de retirada del permiso de conducir. Todo ello sin perjuicio de las medidas sancionadoras que pudiera tomar la Institución en razón a la gravedad de los hechos justificativos de la sanción gubernativa o penal, y siendo a cargo del trabajador/a la multa o sanción impuesta por la infracción legal cometida durante la realización de su trabajo en Cruz Roja.

CAPÍTULO XII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 43. Seguridad y Salud Laboral.

1.- La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Institución, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad y Salud Laboral en el trabajo será de aplicación la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación.

2.- La Institución en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente.

a. Garantizando la seguridad y salud física y psicológica del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

b. Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la entidad,

c. Cumplimentando los deberes formales que la ley de prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

d. Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras competentes en la materia.

e. Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y al personal temporal.

f. El personal en plantilla tiene como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuado cumplimiento.

3.- La Empresa, el Comité y los Delegados de Prevención de riesgos laborales, se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones y específicamente para:

a. El uso adecuado, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b. La utilización correcta de los medios y equipos de protección facilitados por la entidad de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

c. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d. Informar de inmediato a la persona superior jerárquica directa, y a los delegados o delegadas de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud del personal.

e. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud del personal en el trabajo.

f. Cooperar con la Institución para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de la plantilla.

Artículo 44. Salud laboral.

1.- El personal tendrá derecho a un reconocimiento médico anual a cargo de la Institución o personal que determine esta, realizándose dicho reconocimiento de manera específica teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo.

En aquellos servicios en los cuales el riesgo de contagio sea mayor, este derecho se verá ampliado a un reconocimiento semestral.

En los casos de sospecha fundada de contagio o de exposición a un riesgo, el reconocimiento médico tendrá carácter inmediato y de urgencia.

2.- Protección a la mujer embarazada y en lactancia. La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que por la Dirección del Centro y del Comité de Empresa, se examine si el trabajo que desempeña pueda afectar a su estado, recabando los informes médicos oportunos, a los efectos de prevenir cualquier situación de riesgo.

Artículo 45. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará y repondrá al personal que en el desempeño de su actividad deban utilizar ropa de trabajo o el vestuario institucional, la cantidad de prendas que la dirección de Cruz Roja Española en Huesca determine en cada caso. Así como el material desechable y los medios de protección individual de carácter preceptivo adecuados al personal, cuando sea necesario para el ejercicio de sus funciones.

En caso de nuevo ingreso o cambio de destino se le entregará el vestuario en el plazo más breve posible.

CAPÍTULO XIII. ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 46. Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

La utilización de las horas sindicales por parte de los miembros del comité deberá ser comunicada formalmente a la empresa con la suficiente antelación para que no se vea afectado el normal desarrollo de la actividad, salvo en casos de urgencia.

Si el uso del crédito sindical se realiza fuera del horario de trabajo, la compensación de dicho crédito se realizará dentro del mes siguiente.

Artículo 47. Órganos de representación y competencias.

Los órganos de representación del personal en la empresa se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XIV. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 48. Graduación de las faltas.

1. El personal podrá ser sancionado por la dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

2. Las faltas disciplinarias cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1 La leve incorrección con el público y en general con las personas usuarias del servicio, así como con los compañeros/as o subordinados/as, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Institución.

a.2 El retraso injustificado, en menos de veinte minutos en dos ocasiones en el periodo de un mes, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un día en el periodo de un mes, sin que afecte al funcionamiento normal del servicio.

a.5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo, o el abandono del puesto de trabajo menos de 15 minutos, siempre que no suponga la desatención a los usuarios, en cuyo caso se considerara como grave o muy grave, en una o dos ocasiones en el periodo de un mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa.

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1 La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos/as, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

b.2 Uso inapropiado, o mal uso de los medios técnicos o informáticos puestos a disposición del personal. Queda prohibido y será sancionado con falta grave, acceder a internet para uso personal.

b.3 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.

b.4 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre dos y cuatro ocasiones en el periodo de un mes.

b.5 El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada, más de 15 minutos.

b.6 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.7 La reincidencia en tres o más faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

b.8 La no presentación del parte de baja o alta médica en el plazo legal, confirmación o alta médica en el plazo de las 24 horas siguientes a su emisión.

b.9 La falta de aseo y limpieza personal que pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

b.10 Las ofensas proferidas de palabra o de obra cometidas contra las personas usuarias, personal de la empresa o terceras personas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- c.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- c.2 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c.3 La manifiesta insubordinación.
- c.4 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- c.5 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.6 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días en el periodo de un mes.
- c.7 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de cuatro ocasiones en el periodo de un mes, o durante más de doce en el periodo de tres meses.
- c.8. La reincidencia en tres o más faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- c.9 El acoso laboral, psicológico o sexual, como conducta que afecta a la dignidad de las personas.
- c.10 La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- c.11 La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- c.12 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.
- c.13 El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico.
- c.14 La embriaguez habitual o toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo, o en la imagen de la Institución.
- c.15 La tolerancia o encubrimiento de los/as Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
- c.16 El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otra persona.
- c.17 La simulación de enfermedad o accidente, valorado por la autoridad competente.
- c. 18 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as en relación con sus deberes de asistencia y permanencia en el trabajo.
- c.19 La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

c.20 El abandono del puesto de trabajo que ocasione un perjuicio muy grave al funcionamiento o actividad económica de la Empresa.

c.21 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

c.22 La desconsideración con el público o personas usuarias en el ejercicio del trabajo.

c.23 El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral, ya sea negarse o no hacer, así como la inasistencia a los cursos de formación e información, dados o gestionados por la Institución en materia de prevención de riesgos laborales.

c.24 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, o alterar los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

c.25 Vulnerar el Código de Conducta de Cruz Roja Española así como el Reglamento General Orgánico y los Estatutos de la Institución.

c.26 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, equipo, material o documentos de la empresa, en cuyo caso se asumirá el coste de la reparación, siempre que sea el daño producido por una conducta dolosa del personal y confirmada judicialmente.

c.27 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

c.28 La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

c.29 El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la Empresa.

c.30 El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior/a de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para la persona subordinada, ya sea de orden material o moral.

Artículo 49. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

De las sanciones impuestas se dará traslado al Comité de Empresa.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave se aplicará el procedimiento establecido conforme a la normativa vigente.

Artículo 50. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

CAPÍTULO XV. USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS.**Artículo 51. Principios generales sobre el uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación.**

La utilización de correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores y las trabajadoras por la empresa, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe favorecer el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador o trabajadora para realizar su actividad. La utilización será siempre por motivos laborales y no constituirá bajo ningún concepto la violación de la intimidad de los trabajadores.

Artículo 52. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores y trabajadoras.

El correo electrónico, la intranet e internet es de exclusivo uso profesional. Los trabajadores y trabajadoras podrán utilizarán estos medios puestos a su disposición por la Entidad para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo y aceptan las normas de utilización del sistema informático

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para chats, redes sociales, juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., ni cualquier otro no relacionados con la actividad profesional.

CAPÍTULO XVI. MEDIOAMBIENTE.**Artículo 53. Gestión y protección medioambiental.**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo consideran necesario que se actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que se pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

CAPÍTULO XVII. POLÍTICA DE IGUALDAD.**Artículo 54. Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja.

Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución aprobado el 14 de Diciembre de 2016 en base al diagnóstico realizado por los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de la Entidad.

Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que regula el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por la RLT.
- Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en la persona que ocupe el cargo de la Secretaría Provincial o persona en quien delegue, y que será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.
- Cumplimiento del protocolo de Cruz Roja Española para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Aplicación de criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificación de cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Respetar el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Inclusión de medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promoción de una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual, maternidad etc.) de éstas últimas.
- Atención a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.
- Uso de un lenguaje inclusivo no sexista.

Artículo 55. Otras medidas de igualdad.

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en la Organización en razón de alguna de dichas cuestiones. Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- La declaración conjunta adoptada en la cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».
- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la directiva 76/207/CEE.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA: TABLA DE EQUIVALENCIA**TABLA EQUIVALENCIA ENTRE LOS NUEVOS GRUPOS Y LA
ANTIGUA CLASIFICACION**

SITUACION A 31/12/2017	SITUACION A 01/01/2018
DIRECTOR/A PLAN O ASIMILADOS	GRUPO I TITULADO I NIVEL I TITULADO SUPERIOR O ASIMILADO (G 1 N 1) DIRECTOR/A PLAN
	GRUPO I TITULADO I NIVEL II.1 TITULADO SUPERIOR AL FRENTE DE DEPARTAMENTO (G I N II.1)
	GRUPO I TITULADO I NIVEL II.2 TITULADO SUPERIOR EJERCIENTE DE SU TITULACION (G I N.II.2)
RESPONSABLES PROGRAMA/ AREA O ASIMILADOS	GRUPO II TITULADO II NIVEL I .1 TITULADO MEDIO /ASIMILADO REFERENTE AREA PROVINCIAL (G II N I.1)
RESPONSABLES SERVICIO O ASIMILADOS	GRUPO II TITULADO II NIVEL I.2 TITULADO MEDIO / ASIMILADO REFERENTE SERVICIO ESPECIALIZADO (G II N I.2)
RESPONSABLES PROYECTO O ASIMILADOS	GRUPO II TITULADO II NIVEL II TITULADO MEDIO/ASIMILADO AL FRENTE PROYECTO (G II N II)
RESPONSABLES (antiguos coordinadores) DE ZONA O ASIMILADOS	GRUPO II TITULADO II NIVEL III TITULADO MEDIO/ASIMILADO RESPONSABLES ZONA (G II N III)
INSTALADORES/AS	GRUPO III NIVEL I INSTALADORES
MEDIADOR/A	GRUPO III NIVEL II MEDIADOR/A MONITOR/A
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	GRUPO IV NIVEL I AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
CONDUCTORES/AS	GRUPO V NIVEL I.1 CONDUCTORES/AS Con Servicio Unidad Móvil
CONDUCTORES/AS	GRUPO V NIVEL I .2 CONDUCTORES/AS
OPERADORES/AS	GRUPO V NIVEL II OPERADORES/AS
OFICIAL MANTENIMIENTO	GRUPO V NIVEL III OFICIAL MANTENIMIENTO
OPERARIOS/AS SERVICIOS DIVERSOS	GRUPO V NIVEL IV OPERARIO SERVICIOS DIVERSOS

ANEXO I

TABLAS SALARIALES VIGENTES DURANTE EL CONVENIO

TABLA I SALARIO BASE

- Dos Pagas extras de Salario base, que se devengaran prorrateadas mensualmente, salvo petición trabajador de pago semestral.

GRUPO	SALARIO BASE (€/mes)	SALARIO BASE X 14 €/Anual
GRUPO I	1.279,47 €	17.912,58 €
GRUPO II	1.173,87 €	16.434,18 €
GRUPO III	981,26 €	13.737,64 €
GRUPO IV	974,67 €	13.645,38 €
GRUPO V	967,93 €	13.551,02 €

TABLA II COMPLEMENTOS NO CONSOLIDABLES

GRUPO	DENOMINACION	NIVEL COMPLEMEN TO	COMPLEMENTO RESPONSABILID AD (€/mes)	COMPLEMENTO DISPONIBILIDAD (€/mes)	TURNICIDAD (€/mes)
GRUPO I	TITULADO I	NIVEL I	417,62	105,60	
GRUPO I	TITULADO I	NIVEL II.1	338,41	105,60	
GRUPO I	TITULADO I	NIVEL II.2	338,41		
GRUPO II	TITULADO II	NIVEL I.1	338,41	105,60	
GRUPO II	TITULADO II	NIVEL I.2	338,41		
GRUPO II	TITULADO II	NIVEL II	126,09		
GRUPO II	TITULADO II	NIVEL III	86,62		
GRUPO III	INSTALADORES/AS	NIVEL I		68,16	
GRUPO V	CONDUCTORES/AS	NIVEL I.1		57,77	

GRUPO V	CONDUCTORES/AS	NIVEL I.2		15,52	
GRUPO V	OPERADORES/AS	NIVEL II			15,53
GRUPO V	OFICIAL MANTENIMIENTO	NIVEL III		14,73	
GRUPO V	OPERARIO/AS SERVICIOS DIVERSOS	NIVEL IV		15,52	