

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo», en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.—Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del «convenio colectivo de la empresa **Cruz Roja Española**», número de Código de Convenio 45001121011900, suscrito, de una parte, por dos representantes de la empresa y de otra, por tres representantes de los trabajadores, firmado el 24 de enero de 2013 y presentado ante este Organismo el día 2 de diciembre de 2013, tras las modificaciones efectuadas en el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 7 del Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto de 2012 por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía, y Decreto 99 de 2013, de 4 de diciembre de 2013, Capítulo II, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo y Economía), este servicio periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del Texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 31 de enero de 2014.-El Coordinador Provincial de Empleo y Economía.-(Por vacante, artículo 4 Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto).-La Secretaria Provincial.-P.A. El Jefe de Servicio de Trabajo, Óscar Mira Méndez.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio se aplicará a todos los empleados de los centros de trabajo de Cruz Roja Española que radiquen en Toledo, salvo los que expresamente se exceptúan a continuación.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

a) Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.

b) El personal directivo de la oficina de Cruz Roja Española en Toledo. A estos efectos se considerará personal directivo, el Secretario Territorial y el Coordinador Territorial.

Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.

1. El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial» provincia de Toledo y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015.

2. Sus efectos económicos regirán desde el día 1 del mes siguiente al que se firme.

3. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes antes a la terminación de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra parte.

Finalizado el periodo inicial de vigencia del Convenio o cualquiera de sus prórrogas sin denuncia por ninguna de las partes, el Convenio se prorrogará automáticamente por el periodo de un año.

Denunciado el Convenio, las partes comenzarán la negociación de un nuevo Convenio, permaneciendo vigente el anterior hasta un máximo de un año desde la finalización de la vigencia del Convenio o la prórroga denunciada.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral en el trámite de publicación de este convenio declarase la nulidad de alguno de los artículos incluidos en los capítulos VI, VII y IX, se considerará nulo todo el convenio colectivo, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo.

Artículo 4. Unidad de convenio.

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.

Artículo 5. Comisión paritaria.

1.- Se crea una Comisión Paritaria integrada por seis miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma en la que decidan cada una de las respectivas organizaciones firmantes.

2.- Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y empresarial, y aquellos que interpreten este convenio tendrán eficacia jurídica y se registrarán.

3.- La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo y con carácter ordinario, una vez al año, y con carácter extraordinario a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, tantas veces como se estime necesario, y la convocatoria y reuniones se regirán por sus normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia comisión paritaria en su primera reunión.

4.- Las funciones de la comisión paritaria serán las establecidas en el artículo 85.3.h del Estatuto de los Trabajadores y, específicamente, las siguientes:

Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo.

Interpretación de la totalidad de los preceptos de este convenio.

A petición de alguna de las partes mediar o arbitrar en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse de la aplicación del presente convenio.

Antes de la presentación de cualquier conflicto colectivo en aplicación del presente convenio, será preceptivo el sometimiento de la cuestión a la comisión paritaria para que dé su interpretación de la misma.

Solventar las discrepancias que puedan existir en el seno de la entidad, entre esta y los representantes legales de los trabajadores, en materia de no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

La inaplicación de alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo

5.- En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria de modo que no fuese posible alcanzar la mayoría suficiente para tomar acuerdos con eficacia jurídica, en materia de interpretación del convenio o de la no aplicación del mismo o de alguna de sus cláusulas, se someterá la discrepancia a la mediación de Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. 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 los representantes de los trabajadores. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la Empresa.

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 de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- 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 los trabajadores.
- h) Promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria, para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias o voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

Artículo 7. Ingresos del personal externo.

1. La Dirección de Cruz Roja, determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura según el protocolo del Proceso Unificado establecido por Cruz Roja Española para la Gestión del Personal.

De estos extremos se informará al Comité de Empresa, a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y en consecuencia para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos.

2.- El personal de la Cruz Roja que tenga al menos un año de experiencia, podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos

vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida. Esta preferencia será también de aplicación al personal con al menos un año de experiencia que hubiera causado baja como consecuencia del cese de alguna de las actividades desarrollada por Cruz Roja dentro del año anterior a la convocatoria.

Artículo 8. Cobertura con personal interno.

Cuando la empresa lo considere oportuno las vacantes podrán cubrirse por la organización con personal perteneciente a la misma, bien a través de la promoción interna o bien a través del correspondiente traslado.

Cuando el empleado acredite la titulación, formación, experiencia requerida para el puesto y la empresa considere que tiene las aptitudes y cualidades requeridas para el desempeño de las funciones de aquel, se podrá promocionar a un empleado de la entidad para la cobertura de esa vacante.

También se podrá cubrir la vacante mediante el traslado de un empleado de la organización perteneciente a otro centro de trabajo de la misma provincia, que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior.

En este caso el traslado será propuesto por la empresa y deberá ser aceptado por el empleado.

Artículo 9. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de seis meses para todos los grupos profesionales.

2. Durante este período, tanto la Empresa como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña.

3. En los contratos de trabajo temporales cuya duración prevista sea inferior a un año el período de prueba no podrá ser superior al 50 por 100 de la duración prevista, para cualquier empleado con independencia de su categoría.

Artículo 10. Personal temporal y contrato por obra o servicio.

La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación temporal vigentes en cada momento, en las circunstancias y con los requisitos establecidos en la misma.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15 1 a) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto 1 de 1995, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los programas específicos financiados por Organismos Públicos tanto Estatales, como de Comunidad Autónoma como Municipales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad habitual y permanente de la empresa.

Estos contratos por su propia naturaleza no habrán de considerarse indefinidos dado que están sujetos los mismos al ejercicio presupuestario de los Organismos o Entidades Públicas o Privadas financiadoras y por tanto al Acuerdo, Convenio o Contrato suscrito entre éstos y Cruz Roja Española.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. Grupos profesionales.

El personal de la oficina Provincial de Cruz Roja Española en Toledo, salvo el personal directivo, estará clasificado según su puesto de trabajo, a partir de la entrada en vigor del mismo, en Grupos Profesionales.

Su encuadramiento se realizará en cinco Grupos Profesionales, conforme con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, a través de la ponderación, por parte de la dirección de la entidad, entre otros, de los siguientes factores: Complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo, y no de las capacidades y formación de la persona que lo ocupe.

Se respetarán en todo caso las exigencias de titulación o acreditación profesional que por normativa legal de aplicación sean exigibles a determinados puestos de trabajo.

El factor de responsabilidad podrá ser objeto de una valoración independiente con compensación mediante un complemento salarial.

Esta clasificación incluye tanto al personal que desarrolla su actividad en las áreas de intervención asociadas a la naturaleza del propio convenio colectivo, en programas y proyectos específicos y con impacto directo en los objetivos de la misma, como a las áreas de gestión y soporte o las áreas de servicios y actividades auxiliares anexos a la actividad principal.

Grupo 1:

Son los puestos con mayor amplitud y heterogeneidad en la gestión de los proyectos (recursos económicos y humanos, actividades, funciones y objetivos integrados y diversos), con mayor impacto en los objetivos generales de la organización.

Complejidad: Sigue políticas definidas y objetivos genéricos y establecidos, asumiendo una muy elevada complejidad en la solución de problemas, asociada a la gestión de recursos y diversidad e impacto de sus relaciones, o bien a su ámbito de especialización.

Autonomía: total sobre el cumplimiento de sus resultados o los obtenidos a través de otros, con un marco de referencia de los problemas y decisiones poco definido, partiendo de directrices generales que les obligan a tener gran autonomía de decisión.

Conocimientos: requieren competencia técnica adquirida normalmente por titulación universitaria superior y amplia experiencia específica en su ámbito de actuación.

Grupo 2:

Son los puestos que ejecutan los proyectos y programas técnicos definidos en los objetivos de la organización o bien en las áreas de soporte a los mismos.

Complejidad: Asumen una complejidad alta en la solución de problemas, asociados a la especialidad de su ámbito de actuación, y su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización.

Autonomía: sobre el cumplimiento de objetivos y supervisión de los resultados

Conocimientos: requieren competencia técnica especializada, adquirida normalmente por titulación universitaria, así como experiencia en su ámbito de actuación.

Grupo 3:

Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos así como la evaluación las repercusiones de su trabajo a nivel organizativo o económico.

Complejidad y autonomía: Las decisiones que toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo definidos por la organización o por la propia actividad que desarrollan, enfrentándose a problemas de complejidad media en el desempeño de su trabajo.

Conocimientos: requieren cualificación no universitaria y experiencia contrastada para el desempeño de sus funciones.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, los siguientes puestos de trabajo: Integrador/a Social, Animador/a Socio-cultural, Educador, Técnico/a de Administración y Finanzas, Contable, etcétera.

Grupo 4:

Personal encargado de tareas que requiera bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación o, simplemente, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades, y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información y documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Requieren competencia derivada de la formación profesional básica y/o reglada ocupacional y/o experiencia laboral asimilable, así como de relación con usuarios, otras áreas, proveedores y colaboradores.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, los siguientes puestos de trabajo: Técnico superior de Servicios Sociales, Administrativo/a, etcétera.

Grupo 5:

Personal encargado de tareas que requiera bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación o, simplemente, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas estrictas e instrucciones simples y repetitivas, y que requieren una supervisión estrecha y cotidiana de su trabajo.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, los siguientes puestos de trabajo: Cuidador/a, Auxiliar Administrativo/a, conductores/as, instalador/a, monitor/a, operador/a, etcétera.

Como ya se ha indicado anteriormente, tener acreditada una determinada titulación, universitaria o no, no implica la adscripción a un determinado grupo, ya que este encuadramiento se realizará en función a los factores expuestos en el párrafo segundo del presente artículo y teniendo siempre como referencia el puesto de trabajo.

Para facilitar el encuadre de los puestos de trabajo en cada uno de los Grupos Profesionales, se detalla a continuación una explicación orientativa de los factores complejidad y autonomía.

GRUPO PROFESIONAL	COMPLEJIDAD	AUTONOMÍA
1	Sigue políticas definidas y objetivos genéricos y establecidos	Es responsable del cumplimiento de sus resultados
2	Sigue programas definidos y claramente establecidos	Requiere supervisión de sus resultados
3	Sigue procedimientos definidos	Requiere supervisión del avance del trabajo y sus resultados
4	Sigue rutinas e instrucciones establecidas	Requiere supervisión habitual o continuada de su trabajo
5	Sigue rutinas estrictas e instrucciones simples, detalladas y repetitivas	Requiere supervisión cotidiana o estrecha de su trabajo

Tabla de equivalencia con respecto al anterior Convenio:

1. Titulado superior	Grupo 1
2. Titulado medio	Grupo 2
4. Técnico cualificado	Grupo 3
Administrativo	Grupo 4
7. Auxiliar administrativo	Grupo 5
7. Conductores	
7. Instaladores	
7. Monitor	
7. Auxiliar Sanitario	

MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 11. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La dirección de la Empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. 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 trabajador, 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 trabajador 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 13. Funciones de distinto grupo profesional.

1. Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 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 de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

Artículo 14. Movilidad geográfica.

La movilidad de un trabajador a un municipio distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios, siempre que suponga traslado de centro de trabajo superior a 50 kilómetros, podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

JORNADA Y HORARIOS

Artículo 15. Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de mil quinientas ochenta y ocho horas en cómputo anual.

La distribución de la jornada semanal será con carácter general de treinta y cinco horas, distribuida de lunes a viernes, salvo que no lo permita la organización del trabajo, pudiendo establecerse una distribución irregular de la jornada según está recogido en la legislación laboral en vigor. En horario de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:30 horas de lunes a jueves y de 9 a 14:00 el viernes; por lo que quedan por realizar 55 horas para completar la jornada ordinaria de trabajo efectivo anual que se completará con una bolsa de horas adicionales a la jornada.

Flexibilidad en el tiempo de trabajo y bolsa de horas adicional a la jornada: la carga de trabajo puede presentar picos y valles, unas veces planificados y que por tanto se pueden prever con antelación y otros coyunturales que conllevan desviaciones en la planificación. La bolsa individual de horas adicionales a la jornada es donde se van contabilizando los excesos de jornada; a estos efectos se consideran: Las horas de prolongación de jornada en días laborables y las horas trabajadas en días no laborales (domingos, sábados y días libres según calendario).

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas diarias.

Si el centro permaneciese abierto veinticuatro horas al día y todos los días del año, la dirección establecerá otras jornadas con turnos rotatorios.

En todo caso deberá existir entre el fin de la jornada y el comienzo de la otra un mínimo de doce horas.

Cuando el servicio al que este adscrito el personal lo permita se podrá establecer una flexibilidad en la hora de entrada-salida de treinta minutos.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Dado el carácter de la entidad, cuando la empresa lo considere imprescindible la realización de las horas extraordinarias serán de carácter voluntario, hasta el máximo legal.

Las horas extras se compensarán en tiempo de descanso en igual cuantía a las realizadas.

Artículo 17. Pausa durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, seis horas tendrán derecho a una pausa de quince minutos durante la jornada de trabajo.

Las pausas concedidas para salir del centro para cualquier actividad personal, incluidas las dedicadas a fumar, deben recuperarse dentro de la misma jornada laboral.

VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 18. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días laborables y/o treinta días naturales por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de la Empresa, salvo los supuestos de baja por enfermedad o maternidad o cualquier periodo de suspensión recogido en el artículo 20 de este convenio o establecido en los artículos 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores en cuyo caso se disfrutaran las vacaciones cuando finalice la baja aun cuando haya terminado el año natural.

Las vacaciones se disfrutarán, en un máximo de tres periodos a lo largo del año natural que a propuesta del trabajador o trabajadora serán concedidas por la entidad en función de las necesidades del servicio o del departamento al que estén adscritos.

Antes del uno de mayo de cada ejercicio, los diferentes departamentos o centros presentarán la propuesta de fechas de disfrute de vacaciones, que deberán ser confirmadas por el Secretario Provincial. Ello sin perjuicio de que solicitándolo se pueda disfrutar de vacaciones con anterioridad a esta fecha.

Cuando se produzca el cierre o inactividad de un centro de trabajo o servicio, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad.

Durante el periodo o periodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

Artículo 19. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un registro municipal, iniciándose el primer día laborable posterior a la fecha de celebración o inscripción. El disfrute de permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.

b) Dos días hábiles en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días, siempre que ésta se encuentre al menos a 60 kilómetros de distancia para familiares de primer grado y a 100 kilómetros para familiares de segundo grado.

En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos el trabajador dispondrá de cinco días laborales, además el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

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

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

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

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

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el

trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

e) En el caso de la mujer trabajadora, 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.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma o acumularlo en jornadas completas con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

g) Cuatro días de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El trabajador o trabajadora podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud con cuarenta y ocho horas de antelación y con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento.

h) Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días festivos.

A los efectos de este artículo, los trabajadores y trabajadoras que convivan como «pareja de hecho», tendrán derecho a los permisos establecidos con excepción del previsto en el apartado 1, que sólo se reconocerá una vez.

Dicha situación se acreditará con certificado de convivencia u otros medios documentales que la entidad estime suficientes.

i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días. Precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 20. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán 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 dieciocho semanas. 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 padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

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

b) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro 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 regulados en el apartado anterior.

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

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

d) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

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

f) Invalidez del trabajador 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 artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Excedencias voluntarias.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal indefinido de plantilla con más de un año de antigüedad en la empresa, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido por la misma persona si han transcurrido tres años desde su reincorporación al trabajo, a contar desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse por escrito con un mínimo de treinta días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar. La empresa deberá responder a la solicitud en los diez días naturales siguientes a su recepción.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado que deberá de ser prefijado con anterioridad por el trabajador solicitante. Un mes antes de finalizar este plazo el trabajador excedente deberá de solicitar por escrito su reincorporación.

El trabajador excedente sólo conserva un derecho de reingreso preferente a un puesto vacante de igual o similar categoría, si lo hubiera.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de hijos, según la legislación vigente. También tendrá derecho a un periodo de ex-cedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de familiares, según la normativa vigente.

Artículo 22. Excedencias forzosas.

La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público o sindical.

Cuando, a requerimiento de la Oficina Central de Cruz Roja Española y previo acuerdo con la persona trabajadora, se necesiten los servicios de un trabajador o trabajadora para salir al terreno como cooperante o delegado internacional con una duración prevista superior a un mes, se concederá una excedencia especial con reserva de puesto. El reingreso será automático a la finalización del servicio prestado como cooperante.

Artículo 23. Voluntariado y código 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 funciones, 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 de Buena Conducta de Cruz Roja Española, debiendo respetarlo y cumplirlo.

Artículo 24. Extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 25. Estructura retributiva.

A los trabajadores y trabajadoras incluidas en este convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan en función del grupo profesional al que pertenezcan de acuerdo a las tablas salariales pactadas en el presente convenio para el año 2012 que figuran en el anexo I.

En años sucesivos, a estas tablas salariales les será aplicado el incremento previsto en los presupuestos anuales autorizados por la Comisión Nacional de Finanzas de Cruz Roja Española.

Cualquier otra actualización salarial deberá ser aprobada, en todo caso por el Secretario General y deberá contar con un informe previo de la Comisión de Finanzas de Cruz Roja Española.

1. La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- A) Salario base.
- B) Pagas extraordinarias.
- C) Complementos Salariales. Localización, Dirección/ responsabilidad y Disponibilidad.
- D) Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos.

Artículo 26. Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada en el anexo 1.

En situación de incapacidad laboral transitoria el trabajador percibirá el 100 por 100 de su retribución mensual en todas sus contingencias, a partir del primer día de la baja.

Artículo 27. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base y antigüedad, abonándose en los meses de junio y diciembre.

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

Al trabajador que 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, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Los trabajadores que 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.

Artículo 28. Otras retribuciones de carácter personal y gastos de viaje y dietas.

Otras retribuciones:

Son aquellos complementos que perciben los empleados en razón de situaciones personales o derechos adquiridos, y que tendrán la cuantía y el carácter establecido en el acuerdo de origen de los mismos.

Gastos de viaje y dietas:

Los y las trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio que por razones de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad y, siempre y cuando sus gastos no estén previstos en la actividad causa del desplazamiento, tendrán derecho a percibir un suplido en concepto de gastos de viaje y dietas con arreglo a las siguientes cuantías máximas:

Dieta completa: 37,40 euros.

Media dieta: 18,70 euros

Cuando exista la necesidad de alojamiento, el Hotel se justificará con la factura, siendo la máxima categoría que se abonará la correspondiente a un hotel de tres estrellas.

Si por razón de estos desplazamientos el trabajador tuviera que utilizar su vehículo, la empresa le compensará con un suplido equivalente a 0,19 céntimos de euro por kilómetro recorrido.

El importe de las compensaciones establecidas anteriormente podrán ser revisadas por la Secretaría Provincial, para adecuarlas a las modificaciones que el Ministerio de Hacienda dicte al respecto.

Artículo 29. Complementos salariales.

Para los y las trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se establecen los complementos de puesto de trabajo que se indican a continuación, que a todos los efectos no serán consolidables, y procederá su devengo en función de las características del puesto de trabajo que desempeñen, definidas previamente por la empresa, y que por ello su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional asignada.

De localización.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellos trabajadores o trabajadoras que fuera de su horario laboral deban estar disponibles mediante un dispositivo de búsqueda o localización.

El cómputo se realizará por días naturales.

De dirección/responsabilidad.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellas actividades que debe de realizar la persona que ocupa alguno de los cargos de responsabilidad en la empresa y que por ello en el desempeño de dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo profesional y nivel.

La cuantía de este complemento será una cantidad fija, que determinará la Entidad para cada ejercicio anual, definiendo así mismo los puestos de trabajo que llevarán este complemento, informando previamente al comité de empresa.

De disponibilidad horaria.

Percibirán este complemento los trabajadores adscritos a puestos de trabajo que por su naturaleza tengan establecidos que la prestación de servicios o actividades puedan realizarse en jornadas distintas a la habitual aquí pactada

Artículo 30. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, y los complementos a que tengan derecho en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31. Graduación de las faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos de las obligaciones

contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, 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 los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

a.2 El retraso injustificado no superior a diez minutos en un día o a una hora en un mes.

a.3. La negligencia o descuido leve, que no cause perjuicios a la entidad, en el cumplimiento de sus tareas.

a.4 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 de un día al mes.

a.5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes, que no sume más de una hora en ese periodo.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa, que no cause perjuicios notorios a la misma.

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable, cuando no cause perjuicios notorios a la misma.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b.2 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.

b.3 La desconsideración con el público o los usuarios del servicio en el ejercicio del trabajo.

b.4 El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.

b.6 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de tres horas y hasta seis horas

b.7 El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

b.9 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.

b.11. El retraso injustificado de mas de diez minutos y menos de una hora en un día, y que no supere las tres horas en un mes

b.12 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que no suponga la violación de la intimidad personal de usuarios de los servicios prestados por la entidad o compañeros, en cuyo caso será falta muy grave.

b.13 La reincidencia en falta leve en el plazo de un mes.

b.14 El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c.2 La desobediencia a las órdenes directas de un superior cuando de ello se derive o pueda derivar graves perjuicios para la entidad o para los usuarios de la misma.

c.3 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.4 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.5 El retraso injustificado de más de una hora en al menos tres días en un mes.

c.6 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.

c.7 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, que supongan más de seis horas

c.8 La reiteración o reincidencia en falta grave, en el plazo de tres meses.

c.9 El acoso sexual y laboral.

c.10 La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la cruz roja en el desempeño de sus funciones.

c.11. Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.

c.12 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación engaño o fraude o valiéndose del nombre de la institución.

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 o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de usuarios de los servicios de la entidad o de otros empleados.

c.14 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

c.15 La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores.

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 otro trabajador o de terceros.

Artículo 32. 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.

Despido.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés de la empresa, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

Artículo 33. 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 si se abriese el preceptivo o voluntario el expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso, hasta el cierre del mismo, siempre que este no se prolongue más allá de quince días.

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 34. Garantías sindicales.

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

Artículo 35. Órganos de representación.

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

SEGURIDAD, SALUD LABORAL, MEDIO AMBIENTE Y CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL, ACCIÓN SOCIAL

Artículo 36. Seguridad y salud laboral.

Las partes que suscriben el presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar las acciones preventivas en materia de seguridad y salud laboral, siendo prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas en esta materia.

Artículo 37. Medio ambiente.

Las partes firmante de este convenio consideran necesario que todos los integrantes de la entidad actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección, y llevando a la actuación diaria en el ámbito laboral unos procedimientos que ayuden a su preservación.

Artículo 38. 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 ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de las oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra 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.

- Cumplimiento del protocolo que Cruz Roja Española tiene establecido según acuerdo del Comité Nacional para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

- Regular 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.

- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.

- Establecer 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.

- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.

- Promover 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 etcétera) de estas últimas.

- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etcétera, hasta la normalización de su situación.

- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

Artículo 39. Conciliación de la vida personal y profesional.

La jornada continuada de trabajo será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas del 15 de junio al 15 de septiembre ambos inclusive, la primera y la última semana del año y de Lunes Santo a Lunes de Pascua.

En estos periodos de jornada continuada de 8,00 a 15,00 horas, en cada departamento se podrá establecer, a propuesta de su director, un horario en jornada de tarde, a los efectos de atender los servicios inaplazables por actividades especiales.

Quedan excluidos los centros de trabajo y las actividades específicas que, por razón de su naturaleza, tengan que realizarse fuera de la jornada que se especifica en este artículo, cuyos horarios serán fijados por la Dirección de Cruz Roja.

Para una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral las mujeres que tuvieran un embarazo de alto riesgo, se les complementará hasta el 100 por 100 de su retribución mensual en todas sus contingencias, a partir del primer día de la baja.

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años de edad. Ante la solicitud del trabajador se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 40. Acción social.

Préstamos reintegrables: los trabajadores y trabajadoras fijas, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán solicitar préstamos ordinarios reintegrables sobre salarios futuros sin interés, siempre que la cuantía no exceda de dos mensualidades del salario líquido percibido, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica. La concesión estará limitada a tres trabajadores coincidentes y se concederá por riguroso orden de solicitud. Hasta que no esté amortizado el 100 por 100 del anticipo, el o la trabajadora, no podrá solicitar uno nuevo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Las partes firmantes de este Convenio, en su firme compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres manifiestan que con el fin de una mayor simplicidad en la redacción del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores, lo que no obsta a que los firmantes defienden el lenguaje de género y en ningún caso puede ser considerado como discriminación por razón de sexo.

ANEXO I

Tabla salarial 2013 (en euros)

Salario Bruto anual:

Grupo 1	18.905,00
Grupo 2	15.982,00
Grupo 3	13.503,00
Grupo 4	12.391,00
Grupo 5	11.392,00

Complementos brutos anuales:

Dirección/responsabilidad	2.450,00
Disponibilidad.	
Grupos 1 y 2	2.213,00
Grupos 3,4 y 5	1.382,00

Complemento de localización:

Por día localizable	25,00
---------------------------	-------

N.º I.- 1041