

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Cruz Roja Española Asamblea Provincial de Álava**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2022-2023-2024 para la empresa Cruz Roja Española Asamblea Provincial de Álava. Código convenio número 01003472012009.

ANTECEDENTES

El día 12 de junio de 2023 se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 12 de junio de 2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española Asamblea Provincial de Álava, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 11 de julio de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo oficina provincial de Cruz Roja Española en Álava 2022-2024**Capítulo I. Condiciones generales****Artículo 1. Ámbito funcional**

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la oficina provincial de Cruz Roja Española en Álava y a todo el personal de la oficina autonómica en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en las dependencias de la oficina provincial de Cruz Roja en Álava y extensión que en el mismo se determinen.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Los/as profesionales libres que presten su colaboración y servicios a Cruz Roja, los cuales se regirán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto y por las disposiciones reguladoras de su respectiva profesión.
- b) El personal contratado o subrogado en virtud de convenios, conciertos, concursos o como consecuencia de la adjudicación de concursos públicos para la prestación de servicios, que establezcan la obligación para Cruz Roja de subrogarse en la contratación de trabajadores y trabajadoras de la anterior entidad adjudicataria y que estén sujetos/as a otro convenio colectivo.
- c) Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.
- d) Queda excluido del presente convenio el cargo de secretaría y coordinación provincial.

Artículo 2. Vigencia y denuncia del convenio

1. El convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes teniendo carácter retroactivo en todos sus términos económicos desde el día 1 de enero de 2022, será de obligado cumplimiento por las partes y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2024.

2. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dos meses antes a la terminación de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra. Agotada su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales, sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este periodo.

3. Una vez denunciado y concluida la duración pactada, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta la suscripción por ambas partes del nuevo convenio que lo sustituya. Las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora del siguiente convenio colectivo a la mayor brevedad posible y siempre antes del 31 de diciembre de 2024.

Capítulo II. Organización del trabajo**Artículo 3. Derecho supletorio**

Para las materias y condiciones no previstas en este convenio, así como en todo lo referente a salarios y jornada laboral, serán de aplicación las establecidas en el convenio colectivo del sector de intervención social de Álava vigente en cada momento, o en su defecto el convenio de intervención social estatal.

Artículo 4. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la entidad, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación, reconocidos a la representación de la entidad y al conjunto de personas trabajadoras. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la entidad afectada por este convenio.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

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 definición y valoración de los puestos de trabajo.
- d) La adecuada y eficaz adscripción profesional de la plantilla.
- e) La profesionalización y promoción del personal laboral.
- f) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- g) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

3. Siendo Cruz Roja una institución que tiene como uno de sus principios fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias en la organización y en las actividades de la institución.

4. Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Conducta de Cruz Roja Española que se le entregará a la firma del contrato debiendo respetarlo y cumplirlo siendo su incumplimiento causa de sanción laboral.

Capítulo III. Sistema de provisión de vacantes y promoción

Artículo 5. Ingreso de personal

El ingreso en la oficina provincial de Álava se realizará mediante las pruebas selectivas que se determinen para las vacantes que se produzcan, con presencia de una o varias componentes del comité de entidad durante dichas pruebas selectivas.

Las personas que se incorporen deberán haber realizado o bien realizarán el curso de acogida de personal laboral, la formación en gestión de voluntariado, perspectiva de género y prevención de riesgos laborales.

Artículo 6. Periodo de prueba

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de seis meses para los grupos profesionales 1 y 2 y de tres meses para las demás incorporaciones, excepto para el personal no cualificado que será de quince días laborables.

2. Transcurrido este periodo de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado este periodo a todos los efectos.

Artículo 7. Promoción del personal

El personal de la oficina provincial de Álava podrá desempeñar las funciones de jefatura y/o responsabilidad cuando el contenido del puesto de trabajo así lo requiera. 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, la dedicación y capacidad de las personas aspirantes, considerándose la antigüedad como un requisito más de los exigibles, así como la actividad voluntaria prestada en la institución.

La convocatoria incluirá el perfil del puesto a cubrir, prueba o pruebas a realizar en su caso, y baremos a aplicar.

La provisión de plazas a que hace referencia el párrafo anterior y el artículo 5, se realizará en primera convocatoria con carácter restringido para el personal en plantilla. Las plazas no cubiertas por este procedimiento se cubrirán mediante convocatoria libre.

En el caso de que la selección se realice directamente por la institución, se comunicará el proceso al comité de entidad. Cuando las pruebas selectivas se realicen por entidad especializada, una persona representante del comité de entidad podrá acudir al desarrollo de las mismas.

La institución, a través de su centro de formación y conjuntamente con el comité de entidad, elaborará e impulsará los planes precisos para la formación permanente del personal, encaminados a facilitar al mismo el acceso a las vacantes que se produzcan o a las plazas de nueva creación. Asimismo, facilitará al comité de entidad las previsiones de la entidad en cuanto a promoción del personal y puestos a cubrir anualmente, de acuerdo con el plan anual de la asamblea.

Artículo 8. Provisión de vacantes y puestos de nueva creación

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, para la cobertura de dichos puestos se hará en todo caso un proceso de comunicación interna en la que se ofrecerá la plaza al personal de la entidad, conforme a los criterios de selección que la entidad establezca en cada caso.

Se favorecerá la promoción interna del personal de la organización.

Artículo 9. Contratación

Con el objetivo de dotar de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la entidad como al personal, que elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, jóvenes, migrantes, las personas con diversidad funcional y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la captación de talento de las entidades, a la reducción de la temporalidad y rotación del empleo, y con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se priorizará la contratación indefinida.

El personal con contratos temporales y con contratos fijos discontinuos y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

En el ámbito del presente convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. La entidad tendrá la obligación de poner a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días hábiles, a contar desde la firma de éste.

Se utilizarán las modalidades que estén reguladas por la legislación vigente en cada momento.

A los efectos referidos al contenido mínimo del contrato y sus requisitos esenciales de validez se estará a dispuesto en el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores y/o la legislación vigente en cada momento.

Artículo 10. Contratación indefinida

Salvo las excepciones establecidas por la ley y las indicadas en los artículos siguientes, el personal incluido en este convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido.

El personal contratado por la entidad sin pactar ninguna modalidad especial con respecto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

Todo el personal tendrá la condición de indefinido si transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato continúa desarrollando su actividad laboral.

Contratos fijos discontinuos: el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos, que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la entidad o entidad.

El periodo máximo de inactividad en actividades estacionales, o de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos o inciertos vendrán determinadas por la propia naturaleza de la actividad o de los periodos de ejecución de la misma, aplicándose el régimen y características marcadas en el convenio sectorial de aplicación. En el marco de contratos mercantiles o administrativos o de modalidades de relación con la administración análogas a éstas dentro del sector, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones y la duración máxima de la situación de inactividad de las personas trabajadoras será de 4 meses, pudiendo extenderse a 5 meses cuando el periodo de actividad sea o hubiera sido igual o superior a 9 meses. Una vez cumplido dicho plazo, la entidad adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en la legislación laboral.

Los contratos fijos discontinuos podrán ser celebrados a tiempo aplicándose el régimen y características marcadas en el convenio sectorial de aplicación.

En relación al contrato de trabajo fijo discontinuo se reconocen los siguientes derechos y consideraciones:

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo para el cómputo de una eventual indemnización por despido.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la norma legal y en este convenio colectivo.

La entidad deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

Así mismo la entidad deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras del calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

La entidad, con ocasión de la interrupción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras dicha circunstancia, deberá entregar a la persona trabajadora una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, con dos días de antelación al cese en la actividad.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, del Estatuto de los Trabajadores se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Forma y orden de llamamiento:

En todo caso tendrán preferencia de llamamiento los trabajadores y trabajadoras que hubieran pertenecido al servicio que se reanuda frente al resto de personas trabajadoras, siendo llamados según las necesidades del servicio por orden de mayor a menor periodo de inactividad, en primer lugar, y de mayor antigüedad en la entidad en segundo lugar. En caso de que no se cubrieran todos los puestos de trabajo del servicio, se procederá al llamamiento de otras personas trabajadoras de la entidad en situación de inactividad según las necesidades del servicio por orden de mayor a menor periodo de inactividad, en primer lugar, y de mayor antigüedad en la entidad en segundo lugar.

En todo caso para poder concurrir al llamamiento, las personas trabajadoras deberán cumplir los requisitos de titulación, experiencia y competencias del puesto de trabajo. El llamamiento sólo podrá efectuarse entre personas trabajadoras en situación de inactividad dentro de la entidad sin que en ningún caso pueda producirse con personas trabajadoras que, en su periodo de actividad, hubieran prestado servicios fuera de la provincia en que se haya desarrollado el servicio.

El llamamiento se realizará mediante correo electrónico en las direcciones previamente acordadas entre la entidad y la persona trabajadora, debiendo informar de dicho llamamiento a la representación legal de las personas trabajadoras, remitiendo un informe del resultado final del llamamiento efectuado a la mayor brevedad posible desde la realización del mismo. Se entenderá que se ha producido el llamamiento cuando se constate el envío del email a la persona destinataria.

El llamamiento deberá efectuarse en la forma prevista en el párrafo anterior con la mayor antelación posible, y en todo caso, con al menos diez días naturales de antelación a la fecha de inicio de la prestación del servicio. Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones extrajudiciales o judiciales que procedan en caso de falta de llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviesen conocimiento de la misma.

La persona trabajadora deberá responder al llamamiento en las 72 horas siguientes a haberse formulado éste correctamente al efecto de garantizar el inicio del servicio.

Consecuencias de la no contestación:

La ausencia de contestación en el plazo predeterminado, sin causa justificada, se entenderá como baja voluntaria.

El hecho de no acudir al llamamiento realizado por la entidad a los trabajadores/as fijos discontinuos sin acreditar una causa justificada supone la dimisión o baja voluntaria de la persona trabajadora.

Cuando el trabajador/a se viera preterido por la contratación de otro/a con menor tiempo de inactividad en el servicio o entidad/entidad o, en su defecto, de antigüedad en el servicio o entidad, en el puesto de trabajo y grupo profesional objeto del llamamiento, se indemnizará de acuerdo a la legislación vigente, salvo en el caso de que la entidad comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

Artículo 11. Contratación temporal

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

Contratos por circunstancias de la producción.

La realización de contratación eventual tendrá carácter excepcional, vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la entidad, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyendo las necesidades de contratación que se deriven del disfrute de vacaciones anuales, permisos retribuidos, necesidades de contratación derivadas de situaciones de emergencia nacional o internacional, etc.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, la entidad podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. La entidad solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La entidad, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Contratos por sustitución.

Se realizará cuando se trate de sustituir a personal laboral con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución. El cese del personal con contrato de sustitución, tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituya, en la forma y tiempo legalmente establecido.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en periodo de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

Contratos formativos.

Se aplicará lo relativo a lo dispuestos en la sección 4ª, artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Reserva de plaza para personas con diversidad funcional

La entidad se compromete al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con diversidad funcional.

La entidad, previo asesoramiento técnico pertinente, determinará cuales son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

Artículo 13. Cese voluntario

El personal que voluntariamente desee causar baja en la entidad deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de quince días.

La falta de preaviso establecido facultará a la entidad contratante para deducir en el momento de la liquidación y finiquito, el equivalente diario de su retribución real por cada día de retraso respecto a la antelación establecida.

La entidad viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

Artículo 14. Formación

El personal con al menos un año de antigüedad en la entidad tiene derecho a un permiso retribuido de veinticinco horas anuales de formación profesional para el empleo vinculada a la actividad profesional de la institución, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa de la entidad o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que debe obligatoriamente impartir la entidad a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la parte trabajadora y la dirección de la entidad.

Capítulo IV. Clasificación profesional**Artículo 15. Descripción de los grupos profesionales**

El sistema de clasificación se estructura en cinco grupos profesionales y niveles 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, normalmente, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y /o de los demás requisitos de carácter profesional contemplados.

Criterios para determinar la pertenencia a 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 de carácter profesional: formación, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, mando, 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 normalmente se tendrá en cuenta la formación para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la especialización de los conocimientos.

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 y el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

d) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

e) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción de la persona trabajadora, 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.

f) 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.

No obstante, el factor de responsabilidad será objeto de una valoración independiente con compensación mediante un complemento salarial específico, ajeno a la clasificación profesional.

Grupos profesionales:

Grupo I.

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: normalmente, se incorporan a este grupo las personas con formación universitaria o grado con máster/doctorado, y / o aquellas con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

Grupo II.

Son las 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 funciones que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: normalmente, se incorporan a este grupo las diplomaturas universitarias o grado superior y / o aquellas con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado.

Grupo III.

Son aquellas personas que tienen atribuida la realización de tareas sobre las que 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: normalmente con titulación equivalente a formación profesional y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, pudiendo ser complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante.

Grupo IV.

Personal que, bajo la dependencia y supervisión directa de otra persona laboral de nivel superior, de quien recibe instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección, interpretación e iniciativa, realizan con responsabilidad y perfección, tareas propias de su grado y actividad.

Formación: normalmente con 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.

Grupo V.

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

Formación: normalmente se exigirá estar en posesión de conocimiento de algún oficio en formación profesional o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, aunque en determinados casos podrá conllevar el requerimiento de cursos o formación específica en el puesto de trabajo y experiencia contrastada.

Al personal regido por el presente acuerdo se le clasificará en los grupos profesionales marcados en el artículo 16 del presente documento.

Artículo 16. Grupos profesionales

Al personal regido por el presente acuerdo se le clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I.

Responsable de departamento: es quien tiene a su cargo la dirección y planificación de distintas actividades que coinciden en la puesta en marcha de proyectos, así como la responsabilidad de la resolución de los distintos problemas que pueda acarrear esta gestión susceptible de ser desarrolladas por los mismos.

Grupo II.**Nivel I.**

2.1.1 Subresponsable de departamento: es quien bajo las órdenes del personal responsable de departamento, asume funciones propias de éste/a, como apoyo a dicho/a responsable cuando así se requiera.

2.1.2 Responsable de grandes programas: puesto intermedio entre la subdirección y el personal técnico (tramo 1 +).

Nivel II.

Personal técnico de departamento: le corresponde bajo la supervisión de la persona responsable o subresponsable de departamento:

- Confeccionar organigramas detallados de los proyectos.
- Redactar y planificar los proyectos y las distintas memorias y apartados de los programas.
- Enumeración de las anomalías que han surgido durante el proceso.
- Balance final de la gestión.

Oficial actividades administrativas: corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo, organizándoles si procede, presta servicios con autonomía y responsabilidad.

Grupo III.

Auxiliar actividades administrativas: corresponde a quienes, con similar formación del nivel anterior, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas homogéneas, complementarias y auxiliares sin personal a su cargo.

Formador/a: desarrolla su actividad de manera temporal en función de las necesidades formativas del personal de la entidad y sólo por el tiempo que dura la formación para la que es requerido/a.

Grupo IV.

Personal conductor de vehículos de emergencia: es la persona que, poseyendo la titulación adecuada, conduce vehículos de emergencia, con remolque o sin él, colaborando activamente en el mantenimiento del vehículo. Teniendo presente las singulares características de las personas usuarias, prestará especial atención a las mismas, según los protocolos de actuación establecidos.

Personal conductor de transporte adaptado: es quien, aun estando en posesión del permiso de conducir pertinente, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieren carnet de clase inferior sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de colaborar activamente en el mantenimiento del vehículo, teniendo presente las singulares características de las personas usuarias, prestando especial atención a las mismas, según los protocolos de actuación establecidos.

Auxiliar de transporte sanitario: es la persona empleada que estando en posesión de la titulación regulada requerida, tendrá las tareas propias y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento de pacientes, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y la persona enferma y/o accidentada necesaria para la correcta prestación del servicio. Deberá cumplimentar el parte de asistencia en cada una de las actuaciones.

Patrón de embarcación: es quien, poseyendo el permiso adecuado y conocimientos mecánicos de embarcaciones profesionales probados, maneja este tipo de vehículos, colaborando activamente en el mantenimiento del mismo. Teniendo presente las singulares características de las personas usuarias, prestará especial atención a las mismas, según los protocolos de actuación establecidos.

Socorrista acuático/a: quien estando en posesión de la titulación requerida, desarrollará las tareas propias y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del/la paciente en medio acuático y terrestre, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con la persona enferma y/o accidentada necesaria para la correcta prestación del servicio. Deberá cumplimentar el parte de asistencia en cada una de las actuaciones. Su formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Grupo V.

Personal de seguimiento de teleasistencia: se encargarán de acudir a los domicilios de las personas usuarias siguiendo la agenda de visitas. Deberán atender las urgencias que se produzcan recogiendo los datos de actividad que se le soliciten. En la agenda diaria rellenarán los partes correspondientes. Deberán familiarizarse con los diferentes terminales de teleasistencia para poder informar de su uso a las personas usuarias. Realizarán cualquier otra actividad auxiliar y de mantenimiento de teleasistencia que se les encomiende.

Personal operador de teleasistencia: sus funciones serán las de introducir los datos de la persona usuaria en la aplicación informática, atender las llamadas, así como las agendas de seguimiento que se generen, controlar la ausencia de las personas usuarias, comunicar las incidencias acaecidas, gestionar la atención de las alarmas y urgencias, y diversas tareas de mantenimiento de la central.

Auxiliar de transporte adaptado: tendrá las tareas propias de auxiliar de transporte adaptado, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y la persona usuaria necesarias para la correcta prestación del servicio. La entidad estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Ordenanza: tendrán la misión hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus responsables.

Personal vendedor sorteo: su misión será la venta de boletos de los diferentes sorteos organizados por Cruz Roja Española.

Capítulo V

Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica

Artículo 17. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La dirección de la entidad podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Movilidad funcional

1. La dirección de la entidad podrá acordar en el ámbito de este convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el/la 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 de formación y adaptación.

2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora 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 19. 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 entidad 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.

2. A la hora de pactar la prestación laboral, cuando se acuerde entre el personal trabajador y la entidad la polivalencia funcional o realización de funciones propias de más de un grupo, la retribución salarial se determinará por las funciones que resulten prevalentes –las de valor superior–, y no por las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

3. La decisión de cambio de puesto deberá ser notificada por la entidad a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su efectividad.

La movilidad funcional fuera de grupo profesional tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente al personal laboral del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a cuatro meses de duración durante un año, y seis meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Superados dichos plazos la persona trabajadora tendrá derecho a ocupar el puesto de funciones superiores que ha venido ocupando y/o en cualquier caso se le asignará la categoría profesional y condiciones laborales correspondientes al mismo, fijadas en este convenio. Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional de funciones superiores y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en el capítulo III artículo 7 de este convenio.

Artículo 20. Movilidad geográfica

Los casos de movilidad geográfica que se produzcan a partir de la firma de este convenio se regirán por las siguientes estipulaciones:

La movilidad de una persona trabajadora a un municipio distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios, siempre que suponga traslado de centro de trabajo superior a 30 kilómetros, podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores a excepción de las especificaciones que aparecen en este convenio.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la entidad al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su efectividad.

La movilidad geográfica tendrá carácter voluntario, y por lo tanto, no podrá ser impuesta por la entidad: cuando por insuficiencia de transporte público adecuado sea obligatorio utilizar vehículo particular no teniendo medios para ello (carnet de conducir y/o vehículo propio); en todo caso cuando el nuevo puesto diste más de 30 kilómetros del lugar de residencia y/o cuando por cualquiera de esas razones el cambio geográfico conlleve necesariamente el cambio de lugar de residencia.

Capítulo VI. Jornada y horarios

Artículo 21. Jornada laboral

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo en cómputo anual para el personal laboral durante el año 2022 será de mil seiscientos setenta y cuatro (1.674) horas.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo en cómputo anual para el personal laboral durante el año 2023 será de mil seiscientos veinte (1.620) horas.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo en cómputo anual para el personal laboral durante el año 2024 será de mil seiscientos cinco (1.605) horas.

Dado el carácter multidisciplinar de las actividades desarrolladas a los efectos de jornada se tendrán en cuenta las particularidades que afecten a los convenios de aplicación señalados 1.b.

La jornada ordinaria se distribuirá de lunes a viernes en horario de 8:00 horas a 15:00 horas, más una tarde de 16:00 horas a 19:00 horas que se realizará de lunes a jueves de forma correlativa por los distintos trabajadores/as de forma que todas las tardes haya presencia de personal, pudiendo establecerse otra distribución de la misma en función de las necesidades de la actividad; dicha distribución, siempre que sea técnicamente viable y consensuada con la persona trabajadora, respetará la tarde de los viernes.

Las vísperas de festivos y puentes se podrá realizar jornada continuada, realizando el cómputo horario correspondiente al habitual, respetando siempre el horario de atención al público, salvo necesidades del servicio.

En aquellos supuestos de exceso de jornada, derivada de las necesidades específicas de la actividad, siempre que sean aprobadas previamente por la secretaría provincial, la persona trabajadora percibirá los complementos que corresponda en concepto de horas extraordinarias. En el anexo I se establecen los criterios generales para interpretar los excesos de jornada.

Se establece una flexibilidad horaria de 60 minutos, tanto en la entrada como en la salida ya especificada, con un descanso mínimo a mediodía de media hora, salvo en la tarde de trabajo a realizar. Para la atención a las personas usuarias, en el horario de atención al público se mantendrá la salida a las 18:30 horas y en los casos concretos de cambios de horario solicitados por personal laboral y aceptado por la entidad.

Asimismo, se establecen dos puentes fijos para el personal de oficinas a determinar según el calendario. El resto de personal los podrá disfrutar en otra fecha por necesidades de los departamentos, siempre y cuando se cumplan las horas de la jornada anual.

En el caso que por motivos de servicio no sea posible el disfrute de los puentes establecidos en el calendario laboral vigente, se facilitará dicho disfrute en las fechas acordadas entre la entidad y el trabajador o trabajadora.

La jornada laboral para los días 24 y 31 de diciembre será de cuatro horas en horario de 9:00 horas a 13:00 horas, salvo necesidades del servicio.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

2. Anualmente se confeccionará un calendario donde se reflejarán las distintas distribuciones de jornada existentes (anexo II).

Artículo 22. Pausa durante la jornada de trabajo

La plantilla laboral incluida dentro del ámbito subjetivo de este convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas, tendrán derecho a una pausa de 20 minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, en las actividades que se desarrollan en horario de mañana.

Artículo 23. Jornada de verano

Durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre (ambos incluidos), en aquellos centros en los que las circunstancias y organización del trabajo así lo permitan, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de un mínimo de siete horas continuadas diarias, con una parte fija entre las nueve y las catorce horas. La reducción de jornada así producida se recuperará en cómputo anual, en la forma que establezca el correspondiente calendario laboral.

Artículo 24. Trabajo a distancia y teletrabajo

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre sobre trabajo a distancia, el teletrabajo es una fórmula de realización de la actividad laboral a instancia, desde el domicilio fijado por la persona trabajadora, mediante la utilización prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Las personas que desarrollen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la entidad, salvo aquellos que sean inherentes a la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales.

La entidad mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, en un plazo máximo de un mes tras la aprobación de este convenio firmarán un acuerdo de teletrabajo y disponibilidad fuera del horario laboral donde se regularán al menos los siguientes aspectos:

- Ámbito de aplicación del acuerdo.
- Criterios generales de aplicación.
- Puestos de trabajo susceptibles de ser realizados en la modalidad de teletrabajo.
- Suspensión temporal del teletrabajo.
- Procedimiento de solicitud.
- Acuerdo individual de teletrabajo.
- Organización del teletrabajo.
- Lugar de prestación del teletrabajo.
- Dotación de medios materiales.
- Compensación de gastos.
- Supervisión del teletrabajo.
- Disponibilidad fuera del horario laboral.

Capítulo VII. Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 25. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas en el año 2022, 2023 y 2024 serán de 25 días laborables por año completo de servicio o la parte proporcional al tiempo de servicio efectivo; se disfrutarán de forma preferente dentro del año natural, con arreglo a la planificación que apruebe la dirección de la entidad.

2. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional de vacaciones correspondientes. A estos efectos, los sábados no son considerados días hábiles, salvo en los horarios especiales.

3. Las personas trabajadoras que estén adscritas a algún programa que precise de una continuidad en el tiempo, sus vacaciones serán por turnos dependiendo de las necesidades del servicio.

4. En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad y/o paternidad de la persona trabajadora, cuando coincida con el periodo vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del periodo de suspensión por maternidad y/o paternidad.

5. Con criterio general, el periodo de vacaciones no se podrá partir en más de tres bloques.

6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a deberá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo transcurrido.

Artículo 26. Permisos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Diecisiete días naturales en caso de matrimonio y/o pareja de hecho.

2. Cinco días hábiles en casos de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. El parentesco de afinidad comprende a las situaciones de parentesco por afinidad o consanguinidad de tíos/tías y sobrinos/as. En el caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, el/a trabajador/a podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

3. Hasta tres días hábiles consecutivos o alternos a elección del trabajador/a en casos de enfermedad grave (ingreso hospitalario, hospitalización a domicilio o cuando el facultativo o el servicio correspondiente así lo califique) del cónyuge, pareja de hecho o de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada, siempre y cuando permanezca ingresada o exista prescripción facultativa de necesidad de cuidado al paciente. El parentesco de afinidad comprende a las situaciones de parentesco por afinidad o consanguinidad de tíos/tías y sobrinos/as.

4. Cuando los casos 2 y 3 se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del/a trabajador/a, el plazo de licencia se incrementará en dos días siempre que ésta se encuentre a más de 100 kilómetros de distancia del domicilio.

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/as (primer grado) y nietos/as (segundo grado), en línea recta ascendente a padres/madres (primer grado) y abuelos/as (segundo grado) y en colateral a hermanos/as (segundo grado).

El parentesco de afinidad comprende al/la cónyuge propio/a, a los/as cónyuges de los/as hijos/as y nietos/as y a los/as padres/madres de aquéllos/as 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.

Este permiso se extenderá también a las situaciones de parentesco por afinidad o consanguinidad de tíos/as y sobrinos/as.

5. Un día hábil por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días hábiles si es en distinta localidad.

6. 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad; u optar por acumular el tiempo total y disfrutarlo al final del periodo de baja por maternidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

En el supuesto de adopción o acogida, si el/la menor tiene menos de nueve meses, los/as trabajadores/es disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

7. Un día de permiso para realizar exámenes, cuando esté cursando enseñanzas regladas y/o acuda a una prueba de OPE.

8. Un día de permiso para asistir a la boda de un familiar de hasta segundo grado de parentesco siempre que la boda se celebre en un día laboral, es decir, de lunes a viernes.

9. Siete (7) días anuales de libre disposición, o su parte proporcional en periodos de contratación inferiores a un año. Estos días no tienen ninguna relación con las bajas laborales y por tanto no se verán afectados por ellas.

10. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

a) Expedición y renovación del DNI, permiso de residencia y trabajo, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro de organismos oficiales, etc.

b) Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares.

c) Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la entidad pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 25 del presente convenio.

d) El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica del trabajador o trabajadora o familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en el sistema público o centros concertados con éste, salvo en los casos en los que intervengan compañías de seguros u otras que obliguen a que la atención sanitaria se realice en centros sanitarios privados.

e) Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador o trabajadora.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.

g) Para acudir a tutorías escolares de descendientes en edad de escolarización obligatoria, cuando éstas no puedan celebrarse fuera del horario laboral, siendo recuperable el tiempo empleado a tal fin.

h) El personal laboral tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Todas las licencias y permisos de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual sea ésta.

Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo y se esté trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

De conformidad con la legislación de aplicación en la CAPV, las parejas de hecho registradas, serán equiparadas en los beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Artículo 27. Licencias

Todo el personal con más de un año de antigüedad, podrá solicitar en no más de dos ocasiones por año, hasta un máximo de treinta (30) días de permiso sin sueldo por año. El mínimo a solicitar será un periodo de tres (3) días, y se le unirán aquellos días anexos a este periodo que correspondan al descanso semanal, festivos o vacaciones.

Deberá serle concedido al solicitante, si la petición se hace con un preaviso de siete (7) días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del cinco por ciento (5 por ciento) del personal.

Con carácter general, salvo los casos en los que se especifique un plazo diferente, las comunicaciones y solicitudes por parte de la plantilla sobre modificaciones de horarios, solicitudes de licencias, excesos horarios y demás cuestiones, se presentarán a la dirección con siete días de antelación y la respuesta por parte de la misma se realizará en los cinco días posteriores a la fecha de presentación.

Cuando las licencias comprendidas en este apartado lo sean para desplazarse como personal especializado a una zona establecida como zona de desastre humanitario y el mismo se realice de forma organizada y a través de una organización humanitaria reconocida no será de aplicación los siete (7) días de preaviso.

Artículo 28. Incapacidad temporal

Las personas en situación de incapacidad temporal, durante un periodo de hasta 180 días, percibirán desde el primer día el complemento necesario para alcanzar el 100 por ciento de la retribución mensual ordinaria que les correspondería de haber podido desarrollar su actividad laboral, incluidas las pagas extraordinarias y los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.

Capítulo VIII. Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 29. 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/as trabajadores/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del periodo a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a) Maternidad y/o paternidad del personal laboral, por una duración máxima de dieciséis semanas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada nuevo niño/a partir del/a segundo/a. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

El periodo de suspensión del contrato recogido en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se ampliará como mejora del presente convenio, en dos semanas adicionales de permiso retribuido a disfrutar a jornada completa inmediatamente a continuación del periodo de suspensión.

En el supuesto de adopción y acogimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya. En el caso de que el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo, no podrán ejercitar este derecho de manera simultánea.

b) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Prestación de servicios de carácter temporal en Cruz Roja Española o en programas de cooperación internacional. El/a trabajador/a deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

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 periodo mínimo de cuatro meses.

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

f) Invalidez permanente de la persona trabajadora 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 30. Reducción de jornada y excedencias

1. Conciliación de la vida personal y laboral: el personal laboral tendrá derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 36.5 Estatuto de los Trabajadores prevaleciendo los especificados en el presente convenio laboral. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como periodo de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

2. El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe 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. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse en días enteros tomando como periodo de referencia para la reducción la jornada diaria, podrá tomarse como referencia la jornada semanal, mensual o anual.

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, enfermedad o discapacidad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar a la dirección de la entidad con quince días de antelación tanto del comienzo del inicio de la misma como de la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria, debiendo recibir contestación escrita por parte de la entidad en el plazo de cinco días, si no lo hiciera se entenderá aprobada la solicitud.

3. Conciliación familiar. Anexo V.

4. Excedencia voluntaria: la excedencia voluntaria con derecho a reserva del puesto de trabajo podrá ser solicitada por los trabajadores y trabajadoras con un año, al menos, de antigüedad al servicio de Cruz Roja en Álava.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con quince días de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia a excepción de aquellos casos en los que su solicitud sea por causas demostrables de urgente necesidad. La decisión adoptada por parte de la entidad deberá emitirse por escrito en el plazo de siete días desde la presentación de la solicitud, si no lo hiciera se entenderá aprobada la solicitud, y se comunicará a la persona interesada y al comité de empresa.

La duración de la excedencia voluntaria no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años y el derecho a esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La duración solicitada de dicha excedencia, debe concretarse en un plazo determinado fijo, detallando el tiempo exacto comprendido entre los cuatro meses y los cinco años, es decir, no se podrá solicitar una excedencia de un tiempo inexacto comprendido entre ambos periodos.

No podrá declararse a solicitud del trabajador o trabajadora cuando al mismo/a se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

Durante la situación de excedencia, la vacante quedará cubierta por un/a suplente que cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de la persona titular de la plaza y que ha estado disfrutando de la excedencia voluntaria. Asimismo, el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional para la correcta adaptación a su puesto de trabajo.

5. Excedencia voluntaria para el cuidado de hijos/as, cónyuge, ascendientes y descendientes.

a) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, hasta que el menor cumpla doce años. Cuando los tutores del menor trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años. Si el/a hijo/a es disminuido/a físico/a o psíquico/a, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

b) Cada sucesivo/a hijo/a dará derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

c) Los/as trabajadores/as en situación de excedencia voluntaria para el cuidado de familiares tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Durante la situación de excedencia, la vacante quedará cubierta por un/a suplente que cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de la persona titular de la plaza y que

ha estado disfrutando de la excedencia. Asimismo, el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional para la correcta adaptación a su puesto de trabajo especialmente con ocasión de su reincorporación. La solicitud deberá cursarse como mínimo con quince días de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia a excepción de aquellos casos en los que su solicitud sea por causas demostrables de urgente necesidad. La decisión adoptada por parte de la entidad deberá emitirse por escrito en el plazo de siete días desde la presentación de la solicitud, si no lo hiciera se entenderá aprobada la solicitud, y se comunicará a la persona interesada y al comité de empresa. El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular.

d) Si antes de la finalización del periodo de excedencia por cuidado de hijos/as no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el/la trabajador/a será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de cuatro meses.

e) A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

f) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia por un periodo máximo de cinco años, que podrá disfrutarse de forma fraccionada, para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que lo precisen por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad debidamente acreditadas no pudiendo valerse por sí mismas. En el caso de hijos/as menores de 12 años será de aplicación lo relativo al apartado a).

g) Los/as trabajadores/as, igualmente tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a reingresar al servicio activo en la misma localidad y puesto en la que prestaban servicios al pasar a ella.

Artículo 31. Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción

A los/as trabajadores/as en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

Artículo 32. Reingresos

El/la trabajador/a que solicite su reingreso tras una excedencia, se reincorporará a su antiguo puesto siempre que la comunicación de la reincorporación se haga por escrito con un preaviso de un mes antes de que se acabe el plazo máximo de duración de la excedencia.

Artículo 33. Extinción del contrato de trabajo

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

La indemnización por despido improcedente, en toda clase de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será lo marcado por la ley.

Artículo 34. Jubilación

1. Jubilación. Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en cada momento.

La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos un nuevo trabajador o trabajadora.

Lo establecido en el párrafo anterior debe entenderse sin perjuicio de que todo/a trabajador/a pueda completar los periodos mínimos de cotización exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema Público de Seguridad Social, en cuyo caso la jubilación obligatoria se producirá al completar la persona afectada la citada carencia mínima.

2. Jubilación parcial y contrato relevo.

El personal de Cruz Roja en Álava que cumpla los requisitos establecidos en la normativa vigente, y siempre que haya un acuerdo con la entidad, podrá solicitar su pase a situación de jubilación parcial, la entidad analizará dicha solicitud y la posibilidad de formalizar un contrato relevo para acceder a la jubilación parcial.

A estos efectos el personal laboral deberá solicitar la jubilación parcial por escrito con una antelación de un mes, indicando la fecha a partir de la cual pretenda que surta efectos y el porcentaje de tiempo de a realizar. La entidad dará respuesta a su solicitud en el plazo de siete días hábiles desde su presentación, entendiéndose aceptada en sus términos en caso contrario.

La distribución y las condiciones de la jornada a realizar se pactará entre la entidad y los trabajadores aplicando los porcentajes correspondientes. El trabajador/a percibirá sus retribuciones con carácter mensual, en todos sus conceptos, en forma proporcional a la jornada parcial que figure en su contrato.

Una vez extinguido el contrato de relevo, el trabajador/a que había sido contratado pasará a la condición de fijo.

El tiempo correspondiente a la totalidad de jornada laboral de la persona jubilada parcialmente hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación, se podrá acumular para realizarlo de manera ininterrumpida al inicio del periodo de jubilación parcial. Esta jornada se contabilizará, en todo caso, a partir del día en que se formalice el correspondiente contrato de relevo.

3. Reducción de jornada y excedencia para el personal laboral de 60 años de edad.

Sin perjuicio de lo anterior el personal laboral con 60 años de edad o superiores tendrá derecho a reducir su jornada diaria. La reducción de jornada conllevará la disminución proporcional del salario y el tiempo de excedencia computará a efectos de antigüedad y promoción.

En las solicitudes se indicará el horario en el que se pretende que se aplique la reducción y se presentaran con un mes de antelación dando la dirección de Cruz Roja su conformidad en los siete días siguientes a su presentación. Podrá prorrogarse previo aviso de un mes.

Con carácter general no se concederán reducciones de jornada ni excedencias a partir de los 65 años, salvo que la prolongación del tiempo de servicio por encima de esta edad se deba a la falta de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación.

Con objeto de que no se vea afectada la percepción de la prestación por jubilación, el personal laboral acogido a esta reducción de jornada o excedencia recibirá una ayuda destinada a financiar el correspondiente convenio especial con la Seguridad Social que le garantice el mantenimiento de la pensión y le permita completar su cotización al 100 por ciento. Al suscribir el convenio especial con la Seguridad Social, Cruz Roja figurará como sustituta de la persona trabajadora obligada al pago de la cotización, de modo que Cruz Roja abonará la totalidad de la aportación a la Tesorería General de la Seguridad Social por el 100 por ciento (incluye los importes a cargo del trabajador y a cargo de la entidad) del salario correspondiente al puesto que venía ocupando la persona trabajadora a jornada completa, actualizándose los importes del mismo en base a lo establecido en este convenio colectivo.

En el supuesto de que se produjese un atraso en la edad de jubilación a consecuencia de modificaciones en la normativa vigente de una persona que hubiese accedido a la reducción de jornada o a la excedencia, esta, tendrá derecho a percibir el coste del convenio suscrito con la Seguridad Social hasta que se produzca su jubilación efectiva.

Artículo 35. Contingencias

En referencia a contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional).

La entidad acordará con la representación legal de las y los trabajadores la entidad gestora (INSS) o colaboradora de la Seguridad Social (mutua) que asumirá la cobertura de las contingencias profesionales para el conjunto de la plantilla.

En referencia a contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral):

A). Para la gestión concertada de procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

La entidad mantendrá la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura de la prestación económica) de los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes con la entidad Gestora de la Seguridad Social (INSS), y sin que pueda optar en ningún caso por concertar dicha gestión con entidades colaboradoras de la Seguridad Social (mutuas).

B). Para la gestión concertada de los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes con entidades colaboradoras de la Seguridad Social (mutuas).

Ante el vencimiento del convenio de asociación para la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura económica) de los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes con la entidad colaboradora de la Seguridad Social (mutua), la entidad denunciará y resolverá dicho convenio en las condiciones y plazos legalmente establecidos, atribuyendo la gestión de dichos procesos de Incapacidad Temporal a la entidad gestora de la Seguridad Social (INSS), sin que pueda optar en ningún caso por concertar nuevamente dicha gestión con entidades colaboradoras de la Seguridad Social (mutuas).

Capítulo IX. Estructura salarial**Artículo 36. Principios generales**

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, y a los periodos de descanso computables como de trabajo.

Los salarios pactados en este convenio, se verán afectados por posibles revisiones salariales del convenio de intervención social provincial.

Artículo 37. Estructura retributiva

La estructura retributiva o salarios del presente convenio es la siguiente:

1. Salario base.
2. Pagas extraordinarias.
3. Otras retribuciones de carácter personal y complementos salariales:
 - 1) Complementos de responsabilidad.
 - 2) Complemento festivo.
 - 3) Complemento de nocturnidad.

La tabla salarial se adjunta en el anexo III.

Artículo 38. Salario base

Es la parte de retribución del/la trabajador/a fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades.

Artículo 39. Pagas extraordinarias

Los/as trabajadores/as acogidos/as a este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, antigüedad y complementos salariales, 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 enero y 30 de junio, y la correspondiente a diciembre, el periodo de servicios entre el 1 de julio y 31 de diciembre.

Al/la trabajador/a 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.

Los/as trabajadores/as 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 40. Otras retribuciones de carácter personal y complementos salariales

Complemento salarial: es aquel que deben percibir los/as trabajadores/as cuando las características de su puesto de trabajo comporten conceptualización 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 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.

Estructura y denominación de los complementos salariales que se recogen en este convenio:

1. Complemento de responsabilidad: las personas que desarrollen responsabilidad o cargos de responsabilidad de índole funcional, que no tengan carácter consolidable, durante el tiempo efectivo de actividad en el puesto que tenga asignada la función, recibirán un complemento económico de función o responsabilidad. Se establece el complemento de responsabilidad además de los grupos 1 y 2.1. En aquel personal técnico que por motivos de situaciones de emergencia deben dar respuesta a la misma fuera del horario de atención de oficina.

El complemento de responsabilidad será el recogido en el anexo II.

2. Plus de domingos y festivos. Para compensar el trabajo en domingos y festivos, se establece para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio un plus por domingo y festivo trabajado en jornada completa o proporcional; en otro caso, que será el indicado en el anexo II.

3. Plus de festivos de especial significación, del personal que trabaja en días festivos de especial significación. Tendrán la consideración de días de especial consideración el día 25 de diciembre y 1 de enero.

4.. Complemento de nocturnidad. A efectos de lo dispuesto en el presente convenio, se considera trabajo nocturno al realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, aquellas personas trabajadoras no contratadas específicamente para realizar su trabajo en horario nocturno y que no sea considerado personal nocturno según la definición del estatuto de los trabajadores. La nocturnidad tendrá un cómputo del 125 por ciento del tiempo de presencia que podrá ser abonado en salario o en acumulación de horas que podrán ser disfrutadas por días completos de acuerdo con la entidad.

5. Complemento de trabajo personal (CTP): es el complemento salarial individual que se aplica a todas aquellas personas que en su día acumularon un importe en concepto de antigüedad.

Artículo 41. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias y el complemento singular del puesto en proporción a la jornada que efectivamente realicen. El resto de los conceptos retributivos se calcularán conforme a las normas reguladoras de los mismos.

Artículo 42. Dietas y desplazamientos

El personal afectado por este convenio tendrá los siguientes derechos:

Las personas trabajadoras que por motivos laborales y siguiendo instrucciones de la entidad deban desplazarse fuera del domicilio donde está ubicado su puesto de trabajo tendrán los siguientes derechos:

— La entidad abonará los gastos de desayuno, comida y cena. Este abono lo será por cada una de las tres comidas, para su justificación se presentará factura cuyo coste no será superior a 45 euros/día en su totalidad.

— La persona trabajadora tendrá derecho a que se le adelante en metálico una cantidad que cubra aproximadamente el coste de las mismas.

— Cuando la entidad, por motivos de trabajo, ordene a alguna de sus personas empleadas a desplazarse mediante transporte público, esta proporcionará a la misma, con suficiente antelación, los billetes o títulos para su desplazamiento. Si fuere materialmente imposible por parte de la entidad comprar con antelación los títulos de transporte, bien por el coste no pueda determinarse bien por otras causas, la entidad adelantará a la persona trabajadora el coste estimado del transporte.

— Cuando la persona trabajadora deba dormir fuera de su domicilio por razones de desplazamiento laboral la entidad previamente habrá contratado el alojamiento. Este gasto siempre lo gestionará y abonará directamente la entidad con los servicios de alojamiento que haya contratado.

— Cuando una persona trabajadora deba hacer uso de su vehículo particular para desplazamientos por motivos laborales, se le abonará una cantidad de 0.29 euros por kilómetro recorrido desde el puesto de trabajo.

— Si existiese vehículo de la entidad disponible, y solicitase su uso el empleado/a, la entidad le facilitará el uso del mismo.

Capítulo X. Régimen disciplinario**Artículo 43. Graduación de las faltas**

1. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la dirección de la entidad, 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 de los/as trabajadores/as, 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 los/as usuarios/as del servicio, así como con los compañeros/as o subordinados/as.

a.2 El retraso injustificado, 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 de uno o dos días al mes.

- a.5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
- a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la entidad.
- a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- a.8 Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.
- a.9 Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.
- b) Serán faltas graves las siguientes:
 - b.1 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
 - b.2 El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplada en la normativa vigente.
 - b.3 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el periodo de un mes.
 - b.4 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
 - b.5 El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
 - b.6 La simulación o encubrimiento de faltas de otros/as trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 - b.7 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la entidad.
 - b.8 El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - b.9 Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.
 - b.10 El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un/a 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 notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.
 - b.11 El fumar dentro del centro de trabajo.
 - b.12 Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en la producción de una incidencia.
 - b.13 Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que no supone para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados.
 - b.14 No atender, de forma puntual o repetida, a la formación que corresponda recibir en materia de seguridad de la información y protección de datos personales.
 - b.15 Impedir al responsable de seguridad o al delegado de protección de datos la correcta realización y cumplimiento de sus funciones en Cruz Roja Española.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.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.

c.3 La simulación de enfermedad o accidente.

c.4 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

c.5 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

c.6 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c.7 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.8 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.9 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.10 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

c.11 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

c.12 Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

c.13 El acoso sexual y acoso moral (mobbing). Acosar sexualmente mediante cualquier comportamiento de naturaleza verbal o física.

c.14 La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

c.15 La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.16 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

c.17 El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la entidad para intereses particulares de tipo económico.

c.18 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

c.19 La tolerancia o encubrimiento de los/as jefes/as o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

c.20 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/a trabajador/a o de terceros/as.

c.21 Cometer delitos de cualquier tipo utilizando, o con el objetivo de dañar, los sistemas informáticos o la información gestionada por Cruz Roja Española.

c.22 Incumplir las cláusulas y directrices expresadas en el acuerdo de confidencialidad que le vincule con Cruz Roja Española.

c.23 Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que suponga para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados. La gravedad de la presente falta será determinada en función de la gravedad del incumplimiento y el impacto y características de las consecuencias impuestas sobre Cruz Roja Española por el mismo.

Artículo 44. 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 periodo 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 periodo 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.

1. 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 entidad, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

3. En el caso de las sanciones graves y muy graves, la entidad incoará expediente disciplinario, y dará traslado del mismo a la representación sindical para su conocimiento y en su caso, informe pertinente. En la carta de comunicación de los hechos que motivan la apertura de dicho expediente, la entidad dará un plazo de 15 días para presentar las alegaciones pertinentes al trabajador/a afectado/a.

Artículo 45. 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 entidad 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. En caso de acoso sexual o laboral, el plazo de prescripción empezará a contar al día siguiente que se cierre el protocolo de acoso por parte de la comisión creada al efecto.

Artículo 46. Cancelación

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona sancionada, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Capítulo XI. Acción sindical**Artículo 47. Garantías sindicales**

Los miembros del comité de entidad, 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.

Artículo 48. Órganos de representación

Los órganos de representación de los/as trabajadores/as en la entidad se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores a excepción del número de horas mensuales que será de treinta para cada uno de los miembros del comité o delegados de personal y cuarenta a partir del año dos mil diecinueve. Podrán ejercer el derecho de acumulación de horas entre los miembros del comité en uno o varios de sus componentes.

Artículo 49. Comisión paritaria

La comisión paritaria, cuya finalidad es la correcta aplicación e interpretación del convenio colectivo, estará integrada por dos representantes de la entidad y dos por parte de la representación de los trabajadores. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes podrán contar en las deliberaciones con la asistencia de asesores que intervendrán con voz, pero sin voto.

Esta comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes con 72 horas de antelación y adjuntando el orden del día de los asuntos a tratar.

Los acuerdos de la comisión paritaria se tomarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y entidad, y aquellos que interpreten este convenio tendrán eficacia jurídica.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

A) Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.

B) Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del convenio y en el momento de la denuncia, mientras se desarrolle la negociación colectiva.

C) Interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de preceptos de este convenio.

Cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la comisión paritaria a efectos de recabar su mediación.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales - PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la entidad.

En caso de conflicto, los promotores del mismo deberán, en todo caso, remitir por escrito a la comisión paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada.

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.

D) Resolver la pretensión de cualquiera de las partes sobre la inaplicación de algunos de los preceptos comprendidos en el presente convenio.

E) Cualquier otra función que para la comisión paritaria esté recogida en el Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por unanimidad de sus dos partes representativas, y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia total de miembros de la comisión o de los que sustituyan a los titulares.

Todas las resoluciones que la comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días hábiles a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

En caso de que la entidad, pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la entidad y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, o en su caso, a la CCNCC Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Capítulo XII. Salud y seguridad laboral

Artículo 50. Seguridad

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. 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 mental 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 empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y al personal temporal. 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.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos puestos a disposición del personal constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.

Los y las representantes 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:

a) Usar adecuadamente, 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) Utilizar correctamente 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 esta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, 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 esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de la plantilla.

Artículo 51. Salud Laboral

a) Se facilitará al personal un reconocimiento médico anual a cargo de la institución.

b) En aquellos servicios en los cuales el riesgo de contagio sea mayor, este derecho podrá ser ampliado a un reconocimiento semestral.

Protección a la mujer embarazada. La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que por la dirección del centro y del comité de entidad, se le 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.

Capítulo XIII. Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 52. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Es obligatoria por parte de Cruz Roja en Álava la aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el plan de igualdad de Cruz Roja Española, por lo que es de obligado cumplimiento:

a) Creación de una comisión de igualdad como órgano asesor y de seguimiento e implantación del plan de igualdad, que estará integrada por la agente de igualdad, por una o dos personas del área de secretaría, por una o dos personas del área de coordinación y por un número igual a la suma de las anteriores personas designadas por el comité de entidad, estableciéndose así un número igual de participantes de la empresa y del comité de la entidad.

b) Identificación de la figura de agente de igualdad, que recaerá en la secretaría provincial o persona en quien delegue, y 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.

c) Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

d) Establecimiento de criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.

Será de aplicación lo establecido en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 53. Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia machista

La trabajadora víctima de violencia de machista tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

La entidad que formalice contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas entidades a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

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

Disposición adicional primera. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo, deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su comisión paritaria con una antelación mínima de 15 días al inicio del período de consultas al que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales (PRECO) que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios) ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos).

ANEXO I

Criterios para la interpretación de los excesos de jornada**Horas extraordinarias:**

Tendrán esta consideración, aquellas horas que realice el/la trabajador/a fuera de su jornada ordinaria de trabajo, cuando respondan a exigencias o compromisos ineludibles derivados de la actividad, o bien cumpliendo una orden directa de la entidad. Dichas horas serán aprobadas por el/a secretario/a provincial y comunicadas al departamento de administración utilizando la plantilla de excesos horarios.

Horas extraordinarias: la decisión de realizar horas extraordinarias queda limitada, en los términos del acuerdo sobre el empleo vigente (BOPV de 2 de febrero de 1999), a los supuestos excepcionales siguientes:

- Fuerza mayor (para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios).
- Acreditación de que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal, por alguna de las siguientes razones:
 - Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga posible una nueva contratación.
 - Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la entidad demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

En cualquier caso, los representantes de los trabajadores/as deberán informar favorablemente sobre la concurrencia de los anteriores supuestos.

Las horas extraordinarias se compensarán en horas libres en función del número de horas extras realizadas. El criterio de compensación y/o remuneración será de 1,5 horas por cada hora trabajada en días laborables y de 2 horas por cada hora trabajada en sábados o festivos. Antes de la realización de las horas extras se deberá contar con la autorización por escrito del/la secretario/a provincial, en donde constará la forma y número de horas a compensar.

El/La trabajador/a podrá disfrutarlas descontando de la/s jornada/s ordinaria/s de trabajo o de acuerdo a sus intereses siempre que sea técnicamente viable, previa comunicación y autorización por la entidad. Cuando la fecha elegida por el trabajador/a no sea técnicamente viable, dicha inviabilidad será justificada por la entidad, de acuerdo a sus intereses fijará las nuevas fechas.

Horas ordinarias de exceso de jornada:

Tendrán esta consideración aquellas que, con carácter excepcional, respondan a la organización interna de un departamento o proyecto para resolver situaciones concretas derivadas de la actividad; Estas horas se contabilizarán como horas extraordinarias y serán comunicadas al departamento de administración utilizando la plantilla hoja de incidencias. Previamente a su realización deberán ser aprobadas por el/a secretario/a provincial.

El/La trabajador/a podrá disfrutarlas descontando de la/s jornada/s ordinaria/s de trabajo o acumularse para el disfrute de jornadas completas de acuerdo a sus intereses siempre que sea técnicamente viable, previa comunicación y autorización por la entidad. Cuando la fecha elegida por el trabajador/a no sea técnicamente viable, dicha inviabilidad será argumentada por la entidad y el trabajador/a, de acuerdo a sus intereses fijará las nuevas fechas.

El departamento de administración irá comunicando semanalmente a cada trabajador/a sus fichas de control horario, y estas horas se acumularán en una bolsa horaria mensual.

Excesos de jornada derivados de viajes:

Todos aquellos viajes que el/a trabajador/a realice, en cumplimiento de sus compromisos ineludibles o a petición de la entidad, a la oficina central de Cruz Roja o similares, que impliquen la dedicación de una o varias jornadas, se compensarán con media jornada de trabajo (4 horas) por cada jornada de duración del viaje. En el caso de que el traslado se realice fuera del horario laboral, se podrá solicitar la compensación de dichas horas (4 horas). En el supuesto de que el traslado a dicha reunión o formación se realice durante la tarde del día de jornada larga, no podrá solicitarse la compensación. Cuando dicho viaje se produzca en fin de semana o festivo, el tiempo empleado en el mismo se contabilizará como horas extraordinarias. Estas situaciones se comunicarán utilizando la plantilla hoja de incidencias.

Se podrán disfrutar de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Se podrán ir descontando de la/s jornada/s ordinaria/s de trabajo, en los porcentajes que corresponda o acumularse para el disfrute de jornadas completas.
2. En el calendario anual, siempre que el computo horario así lo exija, se contemplarán una serie de puentes recuperables; este exceso horario se podrá acumular en jornadas completas, principalmente para el disfrute de dichas jornadas.
3. Si el trabajador decide unilateralmente realizar el viaje la víspera, este día no generará el exceso enunciado.

El disfrute de los excesos horarios derivados de viajes, podrá realizarse de acuerdo a los intereses del/a trabajador/a siempre que sea técnicamente viable, previa comunicación y autorización por la entidad. Cuando la fecha elegida por el trabajador/a no sea técnicamente viable, dicha inviabilidad será argumentada por la entidad y el trabajador/a, de acuerdo a sus intereses fijará las nuevas fechas.

ANEXO II

2023

ENERO							FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
26	27	28	29	30	31	1	30	31	1	2	3	4	5
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
23	24	25	26	27	28	29	27	28	1	2	3	4	5
30	31	1	2	3	4	5	4	5	6	7	8	9	10
MARZO							ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
27	28	1	2	3	4	5	27	28	29	30	31	1	2
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
27	28	29	30	31	1	2	24	25	26	27	28	29	30
3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7
MAYO							JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7	29	30	31	1	2	3	4
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
29	30	31	1	2	3	4	26	27	28	29	30	1	2
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9
JULIO							AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
26	27	28	29	30	1	2	31	1	2	3	4	5	6
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31	1	2	3
31	1	2	3	4	5	6	4	5	6	7	8	9	10
SEPTIEMBRE							OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
28	29	30	1	2	3	4	25	26	27	28	29	30	1
4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
25	26	27	28	29	30	1	23	24	25	26	27	28	29
							30	31					
NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
30	31	1	2	3	4	5	27	28	29	30	1	2	3
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24
27	28	29	30	1	2	3	25	26	27	28	29	30	31
4	5	6	7	8	9	10							

 Festivo nacional	 Puente de empresa
 Festivo provincial	 Jornada de verano
 Festivo local	 Vacaciones de empresa

Horario viernes de 08:00 a 14:00 horas 8 de septiembre de 2023 al 29 de diciembre de 2023

ANEXO III
Tabla salarial

Salario base anual (12 pagas + 2 pagas extras).

	2022	2023	2024
Grupo 1	30.035,45 euros	32.738,64 euros	35.357,73 euros
Grupo 2	26.937,56 euros	29.361,94 euros	31.417,27 euros
Grupo 3	22.689,09 euros	24.731,11 euros	27.698,84 euros
Grupo 4	21.935,01 euros	23.909,17 euros	25.702,35 euros
Grupo 5	18.610,56 euros	20.285,51 euros	22.212,63 euros

ANEXO IV
Tabla de complementos salariales

Complemento de responsabilidad.

	2022	2023	2024
Grupo 1, Grupo 2.1.1	4.016,52 euros	4.197,26 euros	4.369,35 euros
Grupo 2.1.2	3.033,45 euros	3.169,96 euros	3.300,00 euros
Personal técnico especial dedicación	2.050,39 euros	2.142,66 euros	2.230,50 euros

Los grupos 1 y 2.1 perciben complemento de responsabilidad.

Plus domingos y/o festivos.

	2022	2023	2024
Plus domingos y/o festivos x por hora efectiva	3,93 euros	4,11 euros	4,28 euros

	2022	2023	2024
Plus domingos y/o festivos especial significación x por hora efectiva	4,50 euros	4,70 euros	4,89 euros

ANEXO IV
Catálogo de servicios**1. Calidad en el empleo.****1.1. Revisión médica anual y vacuna hepatitis B.**

Medidas preventivas relativas a la salud y para evitar contagios por hepatitis B.

Para todo el personal laboral: en el caso de la vacunación para las trabajadoras y trabajadores que trabajan con población de riesgo.

Para la revisión médica anual se envía un aviso a todo el personal a principios de cada año. En el caso de vacuna, solicitud a personal.

1.2. Programa de promoción de hábitos saludables.

Para todo el personal laboral: guía de asesoramiento de los recursos existentes a este fin. Solicitud a personal.

1.3. Anticipos salariales.

Una medida para poder anticipar a cuenta lo ya trabajado en el mes o facilitar anticipos de dinero a cuenta como préstamo.

Para todo el personal laboral que tenga más de un año de antigüedad.

Solicitar el anticipo a través de la secretaría provincial. Hay una condición de tener liquidado el anterior y existir disponibilidad de fondos en Cruz Roja en Álava.

1.4. Uso de la central de proveedores.

Una medida para poder dar valor al personal laboral y a nuestros proveedores habituales. Son acuerdos que hacemos con entidades para mejorar condiciones de mercado.

Para todo el personal laboral.

Información en la carpeta compartida.

1.5. Promoción del voluntariado (regulación de la acción voluntaria cuando coincida con la jornada laboral).

Como institución de voluntarias y voluntarios facilitamos puntualmente si nuestro personal tiene que colaborar en alguna acción voluntaria.

Para todo el personal laboral que sea voluntario/a de Cruz Roja.

Solicitar a través de la secretaría provincial.

2. Apoyo al entorno personal.**2.1. Acumulación del permiso de lactancia.**

Una medida para poder disfrutar más tiempo de tu hijo o hija antes de reincorporarte al trabajo de nuevo.

Para todo el personal laboral.

Solicitud a través de la secretaría provincial.

2.2. Permisos retribuidos en caso de hospitalización de familiares hasta segundo grado mediante plan personalizado según las circunstancias de cada caso.

Una posibilidad para organizarte a nivel personal, laboral y familiar en caso de tener algún familiar hospitalizado.

Para todo el personal laboral. Se adecuaría el horario para recuperación de horas.

Solicitud a través de la secretaría provincial.

2.3. Abandono del puesto de trabajo en el caso de urgencia familiar grave vinculada a la salud.

Cruz Roja quiere facilitar en caso de necesidad por urgencia familiar el abandono del puesto de trabajo.

Para todo el personal laboral.

Aviso y justificación en el servicio correspondiente.

2.4. Formación específica sobre gestión y organización del tiempo.

Una medida para aprender a gestionar nuestra organización del tiempo en el trabajo principalmente.

Para todo el personal laboral.

Inscribirse en los cursos que se habiliten.

2.5. Promoción interna.

Una medida para hacer carrera y mejorar tu proyecto profesional accediendo a categorías de mayor nivel.

Para todo el personal laboral.

Solicitar la participación a través de la secretaría provincial cuando hay convocatorias de trabajo.

3. Igualdad de oportunidades.

3.1. Horarios de conciliación.

Permitir al personal a realizar cambios de horario por motivo de conciliación de la vida personal y laboral.

Para todo el personal laboral.

Solicitar la misma a través de la secretaría provincial.