



**CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN BIZKAIA
2017-2019**

ÍNDICE

Pág.

CAPÍTULO I.	CONDICIONES GENERALES	1
Artículo 1.	Determinación de las partes.....	1
Artículo 2.	Ámbito personal y territorial.....	1
Artículo 3.	Vigencia y denuncia del convenio.....	2
Artículo 4.	Compensación y absorción	2
Artículo 5.	Garantía ad personam.....	2
Artículo 6.	Comisión paritaria.....	2
Artículo 7.	Cláusula de descuelgue.....	3
CAPÍTULO II.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	4
Artículo 8.	Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.....	4
Artículo 9.	Voluntariado y Código de conducta	5
Artículo 10.	Cláusula general de no discriminación	5
CAPÍTULO III.	INICIO Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	6
Artículo 11.	Selección de personal.....	6
Artículo 12.	Contratación	6
Artículo 13.	Período de prueba.....	7
Artículo 14.	Subrogación del personal laboral del servicio de salvamento y socorrismo	7
Artículo 15.	Formación	8
Artículo 16.	Euskaldunización	8
Artículo 17.	Finalización de la relación laboral	9
Artículo 18.	Movilidad geográfica	9
Artículo 19.	Funciones de distinto grupo profesional.....	10
Artículo 20.	Jubilación.....	10
CAPÍTULO IV.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	10
Artículo 21.	Clasificación profesional	10
Artículo 22.	Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.....	11
Artículo 23.	Grupos Profesionales	11
Artículo 24.	Trabajo a turnos.....	14
CAPÍTULO V.	JORNADA Y HORARIOS	15
Artículo 25.	Jornada de trabajo y descanso semanal.....	15
Artículo 26.	Horas extraordinarias	16
Artículo 27.	Horas complementarias	16
Artículo 28.	Jornada laboral en fechas especiales	17
Artículo 29.	Pausa café - descanso.....	17
Artículo 30.	Nocturnidad.	17
Artículo 31.	Descanso semanal.....	17
Artículo 32.	Vacaciones	18
Artículo 33.	Licencias y Permisos retribuidos	18
Artículo 34.	Permiso no retribuido	23
Artículo 35.	Excedencias	23
CAPÍTULO VI.	ESTRUCTURA SALARIAL	25
Artículo 36.	Retribuciones.....	25
Artículo 37.	Estructura retributiva.....	25
Artículo 38.	Salario base	25
Artículo 39.	Complemento Ad Personam (A)	25
Artículo 40.	Complemento Ad Personam (S)	26

Artículo 41.	Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable	26
Artículo 42.	Complemento Ad Personal (C)	28
Artículo 43.	Pagas extraordinarias	28
Artículo 44.	Gastos de viaje.....	28
Artículo 45.	Incapacidad Temporal.....	29
CAPÍTULO VII.	CONDICIONES SOCIALES	30
Artículo 46.	Crédito salarial y anticipo mensual	30
CAPÍTULO VIII.	SEGURIDAD Y SALUD	30
Artículo 47.	Seguridad.....	30
Artículo 48.	Salud laboral	32
Artículo 49.	Uniformidad	32
Artículo 50.	Responsabilidad civil.....	32
CAPÍTULO IX.	USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN	32
Artículo 51.	Principios generales sobre el uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación	32
Artículo 52.	Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores	33
CAPÍTULO X.	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	33
Artículo 53.	Igualdad de oportunidades y no discriminación	33
CAPÍTULO XI.	DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES	34
Artículo 54.	Acumulación de horas	34
CAPÍTULO XII.	RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	35
Artículo 55.	Principios informadores	35
Artículo 56.	Graduación de faltas	35
Artículo 57.	Sanciones.....	38
Artículo 58.	Prescripción	39
Artículo 59.	Cancelación	39
CAPÍTULO XIII.	MEDIO AMBIENTE	40
Artículo 60.	Compromiso.....	40
CAPÍTULO XIV.	VOLUNTARIADO Y FONDO DE ACCION SOCIAL.....	40
Artículo 61.	Gestión del Voluntariado	40
Artículo 62.	Seguros de responsabilidad civil y penal de todo el personal	40
Artículo 63.	Prestación social por muerte o incapacidad.	40
Artículo 64.	Fondo Social.....	40

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Determinación de las partes

De una parte la representación legal de la entidad Cruz Roja Española en Bizkaia y de otra la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esta provincia han negociado y acordado el presente convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial

El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en los centros de trabajo dependientes de Cruz Roja Española en Bizkaia.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a Cruz Roja Española, los cuales se regirán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto.
- b) Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido
- c) El personal Directivo de Cruz Roja Española en Bizkaia que se regirá por las disposiciones referentes al mismo y las que se contengan en el reglamento orgánico de la Institución y que son concretamente la persona que ostente la Secretaría Provincial y la que ostente las funciones de Coordinación Provincial.
- d) El personal que presta sus servicios en los Centros de Enseñanza de Iniciativa Social concertados con CAPV.
- e) El personal contratado en virtud de Convenios, conciertos o concursos con la Administración Pública en los que se recojan las condiciones laborales que afecten a dicho personal, bien entendido que tanto en defecto de esta, como en la materia no regulada al respecto, el presente convenio tendrá carácter supletorio.
- f) Quienes sean contratados/as para realizar un servicio licitado o financiado por la administración, a quienes les sea de aplicación un convenio específico.

La entidad justificara documentalmente ante el comité de empresa la aplicación de un Convenio Colectivo específico.
- g) El personal sanitario que preste servicios de cobertura de riesgo previsible.
- h) El personal que en virtud de sentencia judicial le sea de aplicación un convenio colectivo de sector.

El presente convenio que forma un todo orgánico y completo, excluye la aplicación de cualquier otro Convenio Colectivo de cualquier ámbito.

Artículo 3. Vigencia y denuncia del convenio

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Bizkaia teniendo carácter retroactivo en todos sus términos económicos desde el 1 de enero de 2017 y tendrá una duración de 3 años, hasta el 31 de diciembre de 2019.

La entidad abonará los atrasos que correspondan y modificará las nóminas de manera inmediata a la fecha de la firma del convenio.

Llegado su vencimiento, el convenio se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de las partes.

El Convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, comunicándolo a la otra por cualquier medio que garantice su recepción.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora, debiendo la parte receptora responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Durante la negociación del nuevo Convenio, permanecerá vigente el Convenio actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 4. Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

Artículo 5. Garantía ad personam

Se respetarán las condiciones superiores más beneficiosas que, en cómputo anual, vengán percibiendo la plantilla a título personal a la entrada en vigor de este convenio. Estableciéndose para ello Complementos Ad Personam.

Artículo 6. Comisión paritaria

Para aquéllas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión paritaria compuesta por 3 representantes del Comité de Empresa y 3 representantes de la empresa, quienes podrán contar en las deliberaciones con la asistencia de personal asesor que intervendrá 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, así como la documentación relativa a los mismos.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

- a)** Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.
- b)** 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 ofrecer su mediación.

Quienes promuevan el conflicto deberán, en todo caso, remitir por escrito a la comisión paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada, e intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la comisión o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la comisión, interpretativos de este convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

En los procedimientos de inaplicación del convenio colectivo el plazo máximo para pronunciarse del que dispone la comisión paritaria, en el caso de que se le someta el desacuerdo, será de 7 días, tal y como establece el artículo 82.3 del ET.

- c)** Deliberar y decidir sobre el descuelgue o inaplicación de alguna cláusula de este convenio.
- d)** Cualquier otra función o competencia que determine la legislación laboral en vigor.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad de sus dos partes representativas, y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todas las personas 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 las personas titulares.

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

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de la Comisión Paritaria, esta someterá la cuestión a arbitraje, eligiendo la persona que dirigirá el arbitraje de común acuerdo entre las partes, y también podrán plantear sus divergencias ante la autoridad laboral competente.

Artículo 7. Cláusula de descuelgue

Cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabaja-

dores, Cruz Roja podrá iniciar el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, en las materias contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para ello Cruz Roja comunicará a quienes ostenten la representación legal de las/los trabajadoras/es legitimadas/os para negociar un convenio, y a la Comisión Paritaria, el inicio del procedimiento de descuelgue, alegando las causas en las que se fundamente y entregando la información y documentación preceptiva y convocando al inicio del preceptivo o período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Si llegase a un acuerdo en el período de consultas se procederá a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio sobre las que se haya acordado el descuelgue, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la entidad y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.

En caso de que la empresa, 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 las/os trabajadoras/es, 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 empresa y mayoría de la representación de la plantilla) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE, o en su caso, a la CCNCC

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, facultad que ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a quienes representan a la plantilla conforme a la legislación vigente.
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, y de acuerdo con los valores, principios y normas de la Institución y el Plan Estratégico de Cruz Roja Española.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.

- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores y trabajadoras.
- d) La profesionalización y promoción del personal.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g) El fomento de la participación de los trabajadores y trabajadoras.
- h) El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja Española.

Artículo 9. Voluntariado y Código de conducta

Siendo Cruz Roja una Institución que tiene como uno de sus Principios Fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral 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.

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

Artículo 10. Cláusula general de no discriminación

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

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

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

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

CAPÍTULO III. INICIO Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 11. Selección de personal

La Dirección de Cruz Roja en Bizkaia determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido procedan ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño y en su caso, las circunstancias que puedan considerarse como méritos para efectuar la selección.

La oferta de trabajo se hará pública con antelación a la fecha de selección y contratación, de la que se dará conocimiento a la representación de la plantilla, conforme al procedimiento de calidad de Cruz Roja Española, excepto en las contrataciones por sustitución, interinidad y otros inferiores a 6 meses de duración.

El personal de Cruz Roja podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida para el puesto.

Quien acredite poseer los requisitos necesarios para acceder a un grupo y nivel profesional determinado, distinto al que pertenece, podrá presentarse a las convocatorias o concursos de méritos que se convoquen, en los términos establecidos en este artículo.

Se favorecerá la rotación interna de los trabajadores o trabajadoras que voluntariamente lo demanden dentro del mismo grupo y nivel profesional.

La información previa a la que se refiere los párrafos anteriores, para los casos urgentes, se facilitará en el momento de que se conozca la oferta.

Artículo 12. Contratación

La contratación se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el presente Convenio.

Podrá ser utilizada cualquier modalidad de contratación prevista en la legislación, y los contratos serán formalizados siempre por escrito.

Tal como establece el Estatuto de los Trabajadores se entregará copia básica del contrato a la representación legal de la plantilla.

El personal con contrato, incorporado a Cruz Roja, deberá formalizar compromiso de confidencialidad y cumplimiento del Código de Conducta de la Institución. También deberán realizar el curso de Formación Básica Institucional (en adelante FBI).

Artículo 13. Período de prueba

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al personal laboral durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, y cuya duración será de seis meses para los grupos profesionales 1, 2 y 3, y de dos meses para el resto de los grupos.

Transcurrido este período de prueba, quedará automáticamente formalizada la incorporación, computándosele a la persona trabajadora el período de prueba transcurrido a todos los efectos.

Durante este período, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El personal, durante el periodo de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.

Artículo 14. Subrogación del personal laboral del servicio de salvamento y socorrismo de playas

En materia de Salvamento y Socorrismo de Playas cuando la Administración o Entidad Pública titular de alguna de las playas de Bizkaia decida adjudicar a Cruz Roja el servicio de salvamento y socorrismo de alguna playa de este territorio que con anterioridad viniese realizando cualquier otra empresa o entidad, tanto si es la realización total o parcial de esta actividad, la Cruz Roja estará obligada a la subrogación de todos los trabajadores y trabajadoras que con al menos una antigüedad mínima de tres meses, viniesen prestando ese servicio, quedando la Cruz Roja subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior.

Para que esta obligación sea eficaz la empresa o entidad saliente deberá haber facilitado a la Administración Pública titular de la Playa, al inicio del expediente o acto administrativo que corresponda, la siguiente documentación, a los efectos de poder incluir en el pliego de condiciones del concurso, contrato o convenio, el personal con derecho a subrogación y las condiciones laborales del mismo.

- Relación del personal especificando; nombre y apellidos, número de afiliación a la SS, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones, así

como las condiciones personales más beneficiosas si las hay y/o los pactos de empresa que puedan existir.

- Certificado de estar al corriente de pagos de la Seguridad Social.
- Fotocopia del último recibo de salario de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social.
- Fotocopia de los contratos de los trabajadores afectados por la subrogación.

Esta misma información se facilitara en el momento oportuno tanto a la Cruz Roja

Artículo 15. Formación

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, 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 empresarial 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 deba obligatoriamente impartir la empresa 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 parte empresarial.

Artículo 16. Euskaldunizacion

El personal de Cruz Roja Bizkaia podrá disponer del tiempo que necesite para realizar exámenes oficiales de euskera.

Todo el personal con contrato indefinido podrá optar a las 2 modalidades de estudio de euskera:

Modalidad A: cursos de hasta 2 horas de mañana o de tarde y hasta 5 días a la semana.

La organización aportará la mitad del tiempo que se invierta en clases de euskera, con el máximo de una hora al día (o del porcentaje correspondiente en los casos de reducción de la jornada laboral), siendo las 10:00 la hora máxima de incorporación al puesto de trabajo en horario de mañana. Este tiempo no estará supeditado a la coincidencia de las clases con la jornada laboral. En el caso de coincidir la formación con horario laboral el trabajador o trabajadora deberá recuperar la mitad restante.

Modalidad B: cursos Intensivos de 5 horas e internados.

1. Este período se considera como excedencia para estudios y el personal correrá con los costes.
2. El personal podrá inscribirse posteriormente en otro u otros cursos de estas características siempre que lo permitan las necesidades de la organización y haya demostrado el suficiente aprovechamiento.
3. Se requerirá haber alcanzado el nivel A2 de los homologados actualmente para conceder este permiso.

Condiciones generales para el aprendizaje del euskera.

1. Para la asistencia deberán establecerse planes anuales para su aprobación definitiva, que permitan conocer a priori las previsiones sobre número de solicitudes.
2. El personal podrá acudir a clases que coincidan con horarios de trabajo, únicamente si las necesidades organizativas del servicio lo permiten a juicio exclusivo de la organización. En horario de mañana la entrada a trabajar será 10:00 máximo.
3. Cada nivel sólo se subvencionará con horas una sola vez, y para pasar al siguiente nivel habrá que acreditar la aprobación del anterior.
4. La organización establecerá la forma en que la persona estudiante aportará a la organización los conocimientos adquiridos de euskera

Artículo 17. Finalización de la relación laboral

El personal de plantilla que desee causar baja voluntaria deberá ponerlo en comunicación de la empresa de forma escrita y con una antelación mínima de veinte días. Se descontarán días de salario, de forma proporcional al número de días no preavisados, solamente cuando el anuncio de la baja se produzca sin tiempo suficiente para que la empresa organice el servicio afectado de forma adecuada.

A la extinción de la relación laboral, por finalización de contrato o baja voluntaria, la empresa deberá de poner a disposición de la persona trabajadora la liquidación de haberes, detallada por conceptos, y el finiquito correspondiente, con el objeto de realizar las consultas oportunas, abonándose la cuantía devengada en un máximo de 48 horas. Dicho personal podrá solicitar la presencia de su representación legal para que asista a la entrega del finiquito.

Artículo 18. Movilidad geográfica

El traslado de personal que no fuese específicamente contratado para prestar servicios en centros de trabajos móviles o itinerantes, que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa, a través de una más ajustada organización de sus recursos. La referida movilidad geográfica de una persona trabajadora a un municipio que diste más de 100 kilómetros de aquél en que presta habitualmente sus servicios, podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Funciones de distinto grupo profesional

Si la persona trabajadora realiza funciones superiores a las del grupo profesional al que pertenezca, por un período superior a seis meses en un año u ocho durante dos años, podrá solicitar, dando conocimiento al Comité de Empresa el cual deberá manifestar su conformidad, y sin perjuicio de percibir las retribuciones correspondientes a las funciones realizadas, la convocatoria de la plaza que ocupa, al que concurrirá en igualdad de condiciones con el resto de la plantilla, al objeto de cubrir definitivamente la plaza de que se trate, siguiendo el procedimiento establecido en materia de convocatoria de plazas.

En caso de que esa persona realizara funciones superiores a las de su grupo profesional por un tiempo ininterrumpido de un año, y no existieran causas perentorias o coyunturales que justifiquen la temporalidad de la situación, la Entidad estará obligada a, bien convocar una plaza para su cobertura definitiva o, bien reintegrar al trabajador al puesto correspondiente a su Nivel/Grupo profesional con el salario que le corresponda. Si la Entidad opta por no convocar la plaza para cubrir dicha vacante no podrá volver a designar para su realización a otra persona de Grupo profesional y nivel inferior, salvo que razones extraordinarias o de urgente necesidad así lo aconsejen y por el tiempo que duren dichas razones, dando conocimiento al Comité de Empresa, el cual deberá manifestar su conformidad.

Artículo 20. Jubilación

Con carácter general la jubilación se acomodará a lo previsto en la legislación vigente.

El/la trabajador/a podrá solicitar la jubilación anticipada y parcial siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 21. Clasificación profesional

El sistema de clasificación que se contempla en este convenio se estructura en 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, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados.

Artículo 22. 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: formación, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. Grupos Profesionales

El personal de la Cruz Roja en Bizkaia se clasifica en Grupos Profesionales, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la Institución en base a su capacidad rectora.

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

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

Dentro de cada Grupo Profesional se definen diferentes niveles, que recogen, de manera exhaustiva las actividades propias de los mismos, de acuerdo con la organización de trabajo que se establezca.

A estos efectos se determinan en este Convenio los siguientes Grupos Profesionales y Niveles:

Grupo 1.—Titulados/as Superiores

Grupo 2.—Titulados/as Medios/as

Grupo 3.—Técnicos/as Especialistas

Grupo 4.—Técnicos/as Auxiliares

Grupo 5.—Servicios Generales

Grupo 1. —Titulados/as Superiores

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

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

Formación: quedan expresamente incorporadas a este grupo las personas en posesión de Licenciatura Universitaria o Grado o en posesión de Máster/Doctorado, que sean contratadas para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

Se determinan 2 niveles profesionales en función del grado de formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas y funciones asignadas.

Nivel 1. Directores/as de Departamentos

Nivel 2. Subdirectores/as de Departamentos / Jefes-as de Unidad /Técnicos/as Superiores / Asimilados-as

Grupo 2. –Titulados/as Medios/as

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

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

Formación: quedan expresamente incorporados/as a este grupo quienes estuvieran en posesión de Diplomaturas Universitarias y/o Grados universitarios que sean contratados/as para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

Se determinan 2 niveles profesionales en función del grado de formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas y funciones asignadas.

Nivel 1. Responsables de Áreas, Planes, Programas, Proyectos

Nivel 2. Técnicos/as Medios / Asimilados-as

Grupo 3. –Técnicos/as Especialistas

Pertencen a este grupo los trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida y bajo la dependencia directa de un o una superior de su área de actividad, de quien reciben instrucciones genéricas, puedan dirigir y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio o un conjunto de servicios de un centro que no precise, por su reducida dimensión, otras subdivisiones orgánicas, o bien realizan con un alto nivel de perfección e iniciativa, tareas relacionadas con su especialidad o ejecutan actividades encaminadas a conseguir el máximo desarrollo individual y social de las personas. En concreto, se encuentran en este grupo el personal monitor, mediador, animador.

Se determinan 3 niveles profesionales en función del grado de formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas y funciones asignadas.

Nivel 1. Personal técnico Dpto. Socorros (Marítimo y Terrestre)

Nivel 2. Ciclo Formativo Grado Superior Integración Social

Nivel 3. TES (Ciclo Formativo Grado Medio) / Monitores/as

Grupo 4. –Técnicos/as Auxiliares

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

Se determinan 2 niveles profesionales en función del grado de formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas y funciones asignadas.

Nivel 1. Oficiales Administrativos-as

Nivel 2. Auxiliares Administrativos-as / Auxiliares Intervención Social

Grupo 5. –Servicios Generales

Pertencen a estos niveles el personal cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

A efecto de retribución los integrantes del grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Nivel 1.- Conductores-as

Nivel 2.- Auxiliares Transporte Adaptado

Nivel 3.- Personal de limpieza

Nivel 4.- Socorristas

Artículo 24. Trabajo a turnos

Se entiende por trabajo a turnos cuando son cubiertos sucesivamente los mismos puestos de trabajo siguiendo un cierto ritmo discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas

Se entiende por trabajo a turnos rotativos, cuando un mismo puesto está cubierto con diferentes empleados con un ritmo continuo en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.

El trabajador o trabajadora de los servicios que requieran trabajo a turnos, deberán tener reconocida esa obligación por contrato o acuerdo con la empresa y cualquier modificación de su régimen de turnos deberá ser comunicada con al menos treinta días de antelación

Se permitirán los cambios de turnos al mes por persona en cada servicio o departamento, siempre que sea posible sin afectar al desarrollo de la actividad, tras la comunicación al Departamento de RRHH y la autorización de la persona responsable del Departamento al que pertenezca el trabajador

CAPITULO V. JORNADA Y HORARIOS

Artículo 25. Jornada de trabajo y descanso semanal

La jornada máxima anual será de 1.606 horas de trabajo efectivo, con un promedio de 37 horas semanales, con los descansos que establece la Ley.

Salvo para el personal laboral que en 1989 se encontraba desempeñando trabajos en la Sede de la Oficina Provincial y que mantendrán la jornada y el horario acordado en el Acta de la reunión del 19 de enero de 1995 y ratificado por sentencia nº 363/99 del 7 de septiembre de 1999.

La organización de la jornada y horario de cada trabajador/a deberá ajustarse a la que resulte necesaria para la adecuada prestación de los servicios. Ello implica que los distintos colectivos tendrán que ajustarse a los regímenes u horarios de trabajo que la Dirección señale.

El horario establecido será 3 días de 8:00 a 15:00 (7 horas/día) siendo uno de ellos el viernes y 2 días entre las 8:00 y las 19:00 (8 horas/día) con un mínimo de una hora para comer.

Los días con horario de 8:00 a 19:00 el horario de entrada podrá efectuarse de 8:00 a 9:30, el horario de comida estará comprendido de 14:00 a 16:00 y la salida podrá efectuarse a partir de las 17:00 hora, realizando una jornada total de 8 horas.

Siendo el horario de apertura mínimo al público de 9:00 a 13:30 y de 16:00 a 18:00.

No obstante a lo anterior, este horario no será de aplicación en aquellos centros o puestos de trabajo en los que atendándose a las variedades y particularidades de las distintas actividades desarrolladas en los mismos, deba fijarse una distribución de la jornada que garantice la cobertura de dichas actividades y servicios. O en el caso de que el personal solicite trabajar 4 tardes con la opción de flexibilidad horaria de entrada y salida.

La jornada del 15 de junio al 15 de septiembre será intensiva de 08:00 a 15:00, para aquellos servicios en los que sea posible técnica y organizativamente.

El personal podrá solicitar la modificación de su jornada en función de las necesidades organizativas y productivas, solicitud que será analizada en detalle por la Dirección de Cruz Roja en Bizkaia, con aviso a la representación de la plantilla.

En lo que se refiere a las festividades patronales se respetarán la festividad local dónde esté ubicada cada asamblea.

Se establecen dos puentes fijos para el personal a determinar según el calendario laboral. El personal 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 empresa y el trabajador o trabajadora.

Control de fichaje: En aquellos centros de trabajo que dispongan de control de fichaje la plantilla estará obligada a fichar todas la entradas y salidas del centro de trabajo.

Artículo 26. Horas extraordinarias

Es interés de las partes firmantes el favorecer la no realización de horas extraordinarias. En caso de ser necesarias deberán ser comunicadas al trabajador o trabajadora con al menos 48h de antelación y se compensarán en igual cuantía a las realizadas, excepto las realizadas en fin de semana, entendiéndose como tal el sábado, domingo o día festivo que se compensarán a razón de 2 horas por hora realizada, debiendo disfrutarse en el plazo máximo de tres meses desde su realización.

La decisión de realizar horas extraordinarias queda limitada, en los términos del Acuerdo sobre el Empleo vigente (BOPV de 2-02-1999), 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 empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

Artículo 27. Horas complementarias

Se podrán suscribir pactos individuales con los trabajadores y trabajadoras para la realización de horas complementarias, al amparo de lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En aplicación de lo previsto en el artículo 12.5.c) de E.T., se acuerda expresamente que el número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Se pacta asimismo que el preceptivo plazo mínimo de preaviso al trabajador/a será de 1 día natural.

Artículo 28. Jornada laboral en fechas especiales

Los días 24 y 31 de diciembre se trabajará de 9:00 a 12:00.

Opcionalmente se podrá disfrutar de las dos jornadas libres, previa solicitud del personal laboral, siempre y cuando se garantice el servicio. La forma de compensar estas horas se pactará con el trabajador con antelación a su disfrute.

Vísperas de festivo que acumulen dos o más días consecutivos de descanso, se podrá realizar jornada continuada, reorganizando el cuadrante de las tardes de esa semana.

Artículo 29. Pausa café - descanso

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, seis horas, tendrán derecho a una pausa de veinte minutos durante la jornada de trabajo, que será computable como de trabajo efectivo durante la jornada de verano (del 15 de junio al 15 de septiembre). Este descanso no deberá afectar la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las 09,30 y las 12:30 horas, estableciendo turnos para su disfrute.

Artículo 30. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna. Así mismo, tendrá el carácter de festivo, el domingo cuando la jornada nocturna se inicie en la víspera del festivo o domingo.

Artículo 31. Descanso semanal.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de día y medio consecutivos que, como regla general, comprenderá el sábado y domingo.

En los supuestos en los que no se puede garantizar el descanso semanal todos los fines de semana, la Dirección de Cruz Roja en Bizkaia procurará, siempre que sea posible, que los días libres coincidan en fines de semana, en semanas alternas. La semana en la que se trabaja el sábado y domingo, se librárá dos días consecutivos de esa misma semana. Esta regla general no será de aplicación a los contratados para la cobertura del servicio en festivos, y/o fines de semana.

Artículo 32. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables y se disfrutarán por la plantilla de forma obligatoria dentro del año natural, o hasta el 15 de enero del año siguiente los trabajadores y trabajadoras que hayan firmado ya un contrato que suponga su vinculación laboral con Cruz Roja durante el año siguiente, salvo que por razón de enfermedad, accidente o maternidad no puedan disfrutarse en el año en cuyo caso se disfrutarán una vez que se produzca su reincorporación al trabajo y la fecha de disfrute de dichas vacaciones se pactara entre la persona trabajadora y la empresa. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional en función del tiempo transcurrido.

También se disfrutarán cinco días de libre disposición sin cargo a jornada que podrán ser disfrutados a lo largo de todo el año (incluyendo la antigua fiesta patronal del sector). En los contratos de duración determinada tal disfrute será de carácter proporcional.

Con sujeción a los criterios de organización y prestación de los diferentes servicios de la Institución, las vacaciones anuales se disfrutarán, con carácter general, durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, no pudiendo dividirse el período vacacional completo en más de tres ciclos, salvo que ello fuera compatible con las necesidades del servicio y sí se autorizara expresamente desde la Secretaría Provincial.

El calendario de vacaciones deberá publicarse con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de inicio de las mismas para lo cual las personas trabajadoras presentarán su propuesta a la Secretaría Provincial antes del 30 de abril.

En caso de discrepancia entre el personal de un mismo servicio o centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios dentro de cada unidad o servicio.

Artículo 33. Licencias y Permisos retribuidos

Los permisos retribuidos a los que tienen derecho la plantilla son los siguientes:

1.-Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.

a) Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 18 días naturales de duración, debiendo aportar justificante acreditativo mediante Certificado de Registro Civil o anotación en el Libro de familia.

b) Igualmente tendrá derecho a esta licencia el personal que inicie una convivencia estable de pareja, siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Registro de Uniones civiles, cuando éste existiera. No podrá disfrutarse de una nueva licencia por inicio de convivencia

estable hasta tanto no haya transcurrido un período de cuatro años, en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos.

d) Cuando el matrimonio lo contraigan los familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad o de la pareja que conviva de forma estable con el/la solicitante, éste/a tendrá derecho a una licencia de un día natural, que se ampliará a 2 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar de residencia del/la empleado/a, debiendo presentar asimismo documento justificativo.

2. Licencia por enfermedad/hospitalización/defunción.

a) Por fallecimiento de familiares hasta 1.º grado de consanguinidad o afinidad: 7 días.

Por fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 1º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 3 días.

Por fallecimiento de familiares a 3.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano por el 3.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 1 día.

b) Por enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta 1.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 1.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 5 días.

Por enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 2.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 2 días.

c) Por intervención quirúrgica sin hospitalización: Hasta familiares de 1 grado de consanguinidad o afinidad, así como hasta familiares de 2º grado solo en caso de consanguinidad, y también familiares de grado aún más lejano si mediara convivencia estable debidamente acreditada, el tiempo de hospitalización o de la intervención quirúrgica.

Cuando los hechos ocurridos en estos apartados se produzcan a más de 150 kms. se aumentará en dos días.

3. Nacimiento/Adopción.

De hijo/a: 5 días, a disfrutar de forma consecutiva dentro de las dos primeras semanas del hecho causante. Este permiso se verá aumentado en 1 día más en caso de parto múltiple.

4. Traslado de domicilio habitual: 1 día/año.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.

6. Por el tiempo necesario para asistencia a juicios mediando citación judicial expresa.

7. Por exámenes oficiales para adquisición de títulos o grados en centros oficiales o reconocidos, relacionados con las actividades de la empresa: el permiso comprenderá los días que se celebre el examen, o las noches anteriores a esos días, caso de turno de noche, tanto para exámenes finales como para los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

Para otro tipo de exámenes o pruebas oficiales o no oficiales se podrá acudir solicitándolo previamente y recuperando las horas de trabajo.

8. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para las realizaciones de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y técnicas de post-parto siempre que sean por indicación médica, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

9. 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 su jornada en media hora con la misma finalidad; u optar por acumular el tiempo total y disfrutarlo al final del período de baja por maternidad a razón de una hora al día. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos/as, y que no desempeñen actividad retribuida.

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

11. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al personal laboral, dentro de su jornada ordinaria. El personal laboral deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los

apartados 11 y 12 de este artículo serán resueltas conforme a la legislación vigente.

12. En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

13. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la parte empresarial y la parte trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período

de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

14. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Lo previsto en los apartados 11 a 14 se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que de existir de futuro alguna modificación automáticamente será esta aplicable.

15. El personal laboral podrá disponer de hasta un máximo de crédito anual de 14 horas para la realización de tarea o asunto que, debidamente justificado, sea incompatible con la jornada de trabajo, y que correspondan a alguno de los motivos siguientes:

- Emergencias e imprevistos domiciliarios (incendio, inundación, robo...)
- Visitas médicas de especialistas, propias del trabajador, siempre y cuando pueda acreditarse la imposibilidad de acudir fuera de la jornada laboral.
- Acompañamiento a consulta médica de familiares hasta 1º grado siempre y cuando pueda acreditarse la imposibilidad de acudir fuera de la jornada laboral.
- Otras citas que fije la administración

Las horas usadas para estos fines en exceso de las 14 anuales deberán ser recuperadas.

Reglas de aplicación de los Permisos Retribuidos

- Los días indicados se entenderán naturales.
- Los permisos están referidos a los parentescos especificados, sin que se puedan realizar interpretaciones extensivas a parentescos no indicados expresamente.
- Los permisos se contabilizarán, considerando como primer día aquél en que se produce el hecho si el personal no ha realizado media jornada. En el caso de que haya trabajado media jornada se contará desde el día siguiente.
- La distancia se entiende desde el domicilio del personal al lugar donde se encuentre quien dé origen a la licencia, y en caso de discrepancia sobre la misma, se tendrá en cuenta la que corresponda al recorrido del transporte público más corto, según informe de la empresa de transporte.
- Se entiende por enfermedad o accidente graves aquella que requiera hospitalización con una permanencia de ingreso de 3 o más días. La hospitalización de 1 o 2 días se considerará hospitalización leve.
- Los días de permiso por enfermedad podrán hacerse efectivos durante el período que dure la misma.

- El personal deberá justificar y acreditar la causa del permiso y la empresa tiene la obligación de satisfacer el salario real.
- Se equiparará matrimonio a pareja de hecho.

Artículo 34. Permiso no retribuido

El personal tendrá derecho hasta 30 días naturales de licencia no retribuida por cada año natural, para el disfrute de los cuales, en todo o parte, será necesario notificar a la empresa con una semana de antelación, para prevenir las necesidades de servicio y poder proceder a su sustitución y siempre que no coincida al solicitarlo un excesivo número de personas que perjudique el servicio.

Esta licencia se concederá por motivos y circunstancias debidamente justificadas, tales como:

- Por la total recuperación física y anímica del personal, derivadas del fallecimiento de personas con las que se haya convivido.
- Para atender a cónyuge, hijo/a, padre o madre, por causas de enfermedad o recuperación.
- Para otros casos y circunstancias de notable necesidad personal o familiar.

Artículo 35. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Si el período de excedencia que se solicitase fuera inferior a 2 años, la empresa vendrá obligada, al término de la excedencia, a readmitir al personal excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer, a tal efecto, la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente.

En caso de que la excedencia solicitada sea inferior a 6 meses, y por motivos de estudios o personales debidamente justificados, no se necesitará cubrir el plazo de 4 años para solicitar una nueva excedencia.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

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

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

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El personal excedente por excedencia voluntaria superior a dos años conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa

El personal excedente por excedencia voluntaria no computa antigüedad durante el período que dura la excedencia.

Si el trabajador/a desea reincorporarse finalizada la excedencia, deberá comunicarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia.

CAPÍTULO VI. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 36. Retribuciones

A los trabajadores y trabajadoras incluidas en este Convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan en función del Grupo Profesional al que pertenezcan, y dentro de éste, al nivel en que quede adscrito/a, todo ello de acuerdo a las tablas salariales pactadas en el presente Convenio que figuran en el anexo I.

Para los años 2018 y 2019 el salario base y los complementos ad personam S y A se incrementarán en base al IPC real de Bizkaia, en caso de ser negativo se aplicará el 0%.

Artículo 37. Estructura retributiva

La estructura retributiva del presente convenio estará compuesta por los siguientes conceptos: Salario base, Complementos ad personam, Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable (Dirección, Coordinación, Responsabilidad, Localización y Disponibilidad, Nocturnidad, Festivos especiales) y pagas extraordinarias.

Artículo 38. Salario base

Es la parte de retribución del personal fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades, y cuya cuantía para cada grupo profesional y nivel aparece reflejado en las tablas salariales que se adjuntan al presente convenio.

Artículo 39. Complemento Ad Personam (A)

El personal laboral que con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo el complemento de antigüedad, consolidará el importe que venía percibiendo integrándose en el complemento "ad personam A", más lo generado hasta la fecha de la firma del presente convenio, más el importe de un trieno.

El personal que con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio integrasen la plantilla de la entidad y que no vinieran percibiendo el complemento de antigüedad, percibirán un complemento "ad personam A", constituido por la cuantía de la antigüedad generada desde la fecha de ingreso hasta la fecha de la firma del presente convenio, más el importe de un trieno.

Salvo el personal que a la entrada en vigor de este convenio tuviera topada la antigüedad (tope máximo 60% salario base), para el cual el complemento "ad personam A" estará integrado por la cuantía que actualmente perciben como complemento de antigüedad.

Este complemento no será absorbible, ni compensable y será revisable en el mismo porcentaje que se incremente el Salario Base.

Artículo 40. Complemento Ad Personam (S)

Quienes con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo un salario base más alto que el que resulta de aplicar las tablas regularizadas del 2017 previo al incremento pactado para dicho año (2%) tendrán un complemento ad personam (S) por la cuantía que resulte de la diferencia, para evitar menoscabo económico.

Este complemento no será absorbible, ni compensable y será revisable en el mismo porcentaje que se incremente el Salario Base.

Artículo 41. Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable

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

De dirección, subdirección y jefaturas de unidad

Corresponde aplicar estos complementos, como compensación a aquellas actividades que debe de realizar el personal que ocupa puestos dirección, subdirección o jefaturas de unidad de libre designación por la dirección de la entidad, y que por ello en el desempeño de dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados en su grupo profesional y nivel.

Las cuantías de estos complementos estarán comprendidas entre un mínimo y un máximo en función de las características propias del puesto y del área que se esté desempeñando.

De coordinación.

Corresponde aplicar este complemento, como compensación a aquellas actividades que debe de realizar el personal que ocupa puestos coordinación de Asambleas Locales/comarcales, y que por ello en el desempeño de dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados en su grupo profesional y nivel.

La cuantía de este complemento estará comprendida entre un mínimo y un máximo en función de las características propias del puesto y del área que se esté desempeñando.

De Responsabilidad

Este complemento se percibirá por el personal que a criterio de la dirección de la entidad, asuma funciones que requieran especial dedicación, responsabilidad, o de naturaleza compleja que requieran toma de decisiones, capacidad organizativa de gestión y/o personal a su cargo.

La cuantía de este complemento estará comprendida entre un mínimo y un máximo en función de las características propias del puesto y del área que se esté desempeñando

De disponibilidad/localización

Corresponde este complemento al personal que en razón de su puesto deban de estar localizables por el medio proporcionado por la empresa y disponibles para realizar su trabajo en el tiempo que media entre el final de su jornada laboral y el inicio de la siguiente, así como domingos y festivos, salvo en el período de las vacaciones anuales retribuidas.

Este complemento dejará de percibirse, cuando a criterio de la dirección, cese la necesidad que lo motivó.

Nocturnidad

Se establece un complemento consistente en el 25% del salario base. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a 4 horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas. Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

Noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero: En consideración al significado de tales fechas, las noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero se abonará 115, 120 y 125 euros respectivamente cada año de vigencia del convenio, además de la cantidad establecida para los turnos diurnos de los días 25 de diciembre 1 y 6 de enero, es decir, el doble de lo estipulado para un festivo normal.

La cuantía establecida para las noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero se aplicará igualmente para el personal contratado para un horario nocturno fijo.

Complemento de domingo y festivo

La entidad abonarán al personal que realice su trabajo en domingo o festivo, por ese día trabajado, la cantidad de 42 euros en 2017, 46 euros en 2018 y 49 euros en 2019.

Los días 25 de diciembre 1 y 6 de enero se abonará el doble a los tres turnos de trabajo.

Gastos de locomoción

La empresa abonará al personal los gastos de locomoción que precise hacer para acudir desde su domicilio al centro de trabajo, entendiéndose que los medios a utilizar para tal fin serán, tanto por su tarifa como para la forma de pago de la misma (tarjeta de abono), lo menos gravosos y con el límite de la provincia, siendo el mismo medio tanto para la ida como para la vuelta.

Artículo 42. Complemento Ad Personam (C)

El personal que viniese percibiendo algún complemento que no esté reseñado en el artículo anterior y a los efectos de mantener su derecho adquirido percibirá un complemento ad personam C

Este complemento no será compensable, ni absorbible ni revisable.

Artículo 43. Pagas extraordinarias

En el 2017 se mantendrán las tres pagas extraordinarias al año, que son de una mensualidad cada una de ellas: Las de junio y diciembre se harán efectivas en cada uno de los meses citados. Y la tercera paga se abona en dos medias pagas en los meses de abril y octubre.

Las tres pagas consisten en una mensualidad que lleva consigo el pago del salario base y los complementos ad personam A y S.

A partir del 1 de enero de 2018 la tercera paga desaparece y su cuantía se prorratea en las 12 mensualidades ordinarias y las 2 mensualidades extraordinarias, pasando a incrementar el Salario Base.

Artículo 44. Gastos de viaje

El personal afectado por este convenio tendrá los siguientes derechos:

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

- La empresa abonará los gastos de desayuno, almuerzo 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.
- La persona trabajadora tendrá derecho a que se le adelante en metálico una cantidad que cubra aproximadamente el coste de las mismas.
- Cuando la empresa, 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 empresa comprar con antelación los títulos de transporte, bien por el coste no pueda determinarse bien por otras causas, la empresa 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 empresa previamente habrá contratado el alojamiento. Este gasto siempre lo gestionará y abonará directamente la empresa 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, la Entidad le facilitará el uso del mismo.
- Excesos de jornada derivados de viajes:

Todos aquellos viajes que el personal realice, en cumplimiento de sus compromisos ineludibles o a petición de la empresa, a la Oficina Central de Cruz Roja o similares, que impliquen la dedicación de una jornada se compensarán con media jornada de trabajo (4 horas). Cuando impliquen la dedicación de dos o más jornadas se compensarán con una jornada de trabajo (8 horas).

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".

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 empresa.

Artículo 45. Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal por enfermedad, el personal percibirá el 100% de su salario a partir del primer día si la baja excediera de 30 días; en las bajas inferiores a 30 días, se abonará el 100%, siempre que el índice de absentismo no supere el 3%. Para el cálculo de éste índice no se contabilizarán las bajas por maternidad, accidente laboral o enfermedad profesional. En caso de accidente laboral, se abonará el 100% desde el primer día.

CAPÍTULO VII. CONDICIONES SOCIALES

Artículo 46. Crédito salarial y anticipo mensual

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

El personal con más de 1 año de antigüedad podrá solicitar, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica, préstamo cuya cuantía no exceda de tres mensualidades netas. En caso de concesión el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en un máximo de las seis mensualidades siguientes a su concesión. Hasta que no esté amortizado al 100% el préstamo no se podrá solicitar uno nuevo. Los préstamos estarán sometidos a retención como renta en especie.

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

De manera simultánea sólo se concederán préstamos a un máximo de diez personas, de manera que hasta que uno/a de los/as trabajadores/as no haya finalizado el reintegro total del préstamo concedido no se concederá ningún otro.

En el supuesto que más de diez trabajadores/as soliciten préstamos a la empresa de manera simultánea gozará de preferencia para la concesión del mismo aquel que tenga mayores cargas familiares, entendiéndose como tales hijos a su cargo menores de 18 años que no desempeñen ninguna actividad retribuida o personas dependientes. Sin que el trabajador pueda disfrutar de dicha preferencia dos veces consecutivas puesto que a la siguiente vez tendrá prioridad el inmediato posterior en cargas familiares. Si bien, no se aplicará el derecho de preferencia contemplado en el presente párrafo cuando no haya transcurrido un año desde la liquidación del préstamo anterior.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 47. 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, riesgos profesionales y con especial atención a los riesgos psicosociales por parte de servicios profesionales externos.

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 velarán por la difusión 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 al personal 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 48. 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.

c) Protección a la mujer embarazada: La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que por la Dirección del Centro y del Comité de Empresa, 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.

Artículo 49. Uniformidad

La empresa proveerá de la uniformidad que considere necesaria, a aquellos trabajadores y trabajadoras cuyo puesto de trabajo lo requiera, siendo su uso de carácter obligatorio para éstos.

La dirección del Centro determinará el vestuario necesario en cada caso, valorando para ello la normativa en materia de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 50. Responsabilidad civil

La Institución concertará una póliza de seguros destinada a cubrir la eventual responsabilidad civil en que pudiera incurrir la plantilla de la institución en el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO IX. USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN

Artículo 51. Principios generales sobre el uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación

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

Esta regulación debe favorecer el legítimo derecho de la Institución de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador o trabajadora para realizar su actividad y la utilización será siempre por motivos laborales.

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

El correo electrónico, la intranet e internet es de exclusivo uso profesional. La plantilla podrá utilizar estos medios puestos a su disposición por la Entidad para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo y aceptar las normas de utilización del sistema informático.

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

CAPÍTULO X. IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 53. Igualdad de género y no discriminación

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

Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Bizkaia, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el/la Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa.
- Existencia de la figura de Agente de Igualdad, que recaerá en la persona que ostente 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.

- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo. Se acompaña como Anexo 2.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación que garanticen la igualdad de mujeres y hombres.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, a la candidatura cuyo sexo esté subrepresentada en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas para prevenir posibles brechas salariales de género, fruto de una discriminación indirecta en función de género proveniente de varios factores como la segregación ocupacional, la segregación vertical, las medidas de conciliación feminizadas, etc.
- Incluir medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de éstas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.
- Regularizar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista.

CAPÍTULO XI. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 54. Acumulación de horas

El personal trabajador con representación sindical podrán realizar la acumulación trimestral de horas asignadas por la legislación vigente, así mismo se podrán ceder horas sindicales entre miembros de un mismo sindicato dentro del Comité e Empresa, debiendo ser comunicado a la empresa con antelación, siempre que no suponga la contratación de personal, estableciéndose como límite que la cesión no puede superar el doble de las que por legislación le corresponde.

a) Del personal: El personal tiene derecho a reunirse en la empresa, fuera o dentro de las horas de trabajo, existiendo un máximo de 10 horas anuales para la celebración de asambleas. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la dirección la convocatoria de las asambleas y acordar, con la misma, las medidas oportunas para evitar perjuicios en la asistencia.

b) De los comités de Empresa y delegados/as: Cada miembro del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal dispondrán de 40 horas mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo.

CAPÍTULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 55. Principios informadores

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las Entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de la Institución en relación con el personal asalariado.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador o trabajadora afectada.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 56. Graduación de faltas

Toda falta cometida por los trabajadores y/o trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual podrá ser sancionada por la dirección de la Institución, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que establece este artículo.

a) Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido inexcusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad.
2. La no comunicación a él o la superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día al mes sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el o la superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de 30 días.
6. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. Las ofensas hacia sus compañeros y/o compañeras.
8. La desatención y falta de corrección en el trato con los y las beneficiarias de los programas, los y las alumnas de los cursos de formación y con los compañeros y/o compañeras.
9. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores o trabajadoras, las personas destinatarias, alumnado, para la propia entidad o las entidades privadas y las administraciones públicas con las que se colabore.

b) Faltas graves:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad continuada.
3. El trato vejatorio a los destinatarios o destinatarias del trabajo, alumnado, a compañeros, compañeras de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a los/las destinatarios/as del servicio o sus familiares, a compañeros y/o compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 2 días en el plazo de un mes.
6. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
7. Las reiteradas ofensas hacia sus compañeros y/o compañeras.
8. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.

9. El incumplimiento del Código de Conducta de Cruz Roja Española cuando no origine daños o perjuicios para las personas destinatarias y/o para la Entidad.

c) Faltas muy graves:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios o destinatarias del servicio, alumnado y a compañeros o compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
6. El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios y destinatarias del trabajo, alumnado, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.
8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 3 días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. El acoso sexual, por razón de sexo o moral (mobbing).
12. La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la Cruz Roja en el desempeño de sus funciones.
13. Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, etnia, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.

14. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o trabajadora o de terceros.
15. El incumplimiento muy grave de las obligaciones derivadas de Ley Orgánica de Protección de Datos y vulneración del uso de los Sistemas de Información.
16. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
17. El incumplimiento muy grave del Código de Conducta de Cruz Roja Española cuando origine daños o perjuicios para las personas destinatarias y/o para la Institución.

Artículo 57. Sanciones

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de hasta tres años.
- 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.

Las sanciones se notificarán por escrito a la persona interesada, para su conocimiento y efectos, quien deberá acusar recibo de la misma. Así mismo, se remitirá copia de dicha comunicación al Comité de Empresa.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo a la persona interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y al comité de empresa, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité o la persona trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Artículo 58. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la empresa tenga 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.

Artículo 59. Cancelación

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

CAPÍTULO XIII. MEDIO AMBIENTE

Artículo 60. Compromiso

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

CAPÍTULO XIV. VOLUNTARIADO Y FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

Artículo 61. Gestión del Voluntariado

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

Artículo 62. Seguros de responsabilidad civil y penal de todo el personal

Todo el personal laboral de alta en la Entidad estará cubierto con una póliza de seguros con la garantía y cobertura de responsabilidad civil y penal en que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo de actuaciones profesionales, incluyendo fianza y defensa criminal. Se excluirán los riesgos asegurados por el ramo de automóviles y daños inmateriales que no sean consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por la póliza.

Artículo 63. Prestación social por muerte o incapacidad.

La Entidad cubrirá el compromiso de prestación social por muerte e incapacidad mediante el correspondiente seguro colectivo, no estando obligada a otras prestaciones que aquellas que han sido exteriorizadas de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.

La cobertura será de

- Por muerte por accidente: 25.000,00 euros
- Por incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: 25.000,00 euros.

Artículo 64. Fondo Social

Se establece un fondo social a beneficio de los trabajadores y trabajadoras de 6.000 euros anuales, que se acumulará para el año siguiente en caso que no sea dispuesto.

Para poder hacer uso de él, será necesaria una antigüedad en la empresa de 6 meses y un contrato superior a un año

Las normas de uso de dicho fondo se establecerán con un reglamento acordado entre el Comité de Empresa y la Dirección de Cruz Roja en Bizkaia.

Una vez aprobado dicho reglamento se hará llegar a toda la plantilla

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Adhesión al PRECO.

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales del País Vasco –**PRECO**-, vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos afectados por este convenio. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención de la Comisión Paritaria de este Convenio.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

Salario Bruto Anual

GRUPO		NIVEL	2017 (2%)
1	TITULADA/O SUPERIOR	NIVEL 1	25.704,00
		NIVEL 2	23.760,90
2	TITULADA/O MEDIO	NIVEL 1	22.957,19
		NIVEL 2	22.957,19
3	PERSONAL TECNICO ESPECIALISTA	NIVEL 1	21.851,31
		NIVEL 2	20.153,93
		NIVEL 3	17.595,00
4	PERSONAL TECNICO AUXILIAR	NIVEL 1	17.595,00
		NIVEL 2	15.922,10
5	SERVICIOS GENERALES	NIVEL 1	16.051,23
		NIVEL 2	15.922,10
		NIVEL 3	15.379,25
		NIVEL 4	14.163,82

COMPLEMENTOS DE PUESTO	Desde	Hasta
Dirección / Subdirección Departamento / Jefatura Unidad	3.000,00	6.000,00
Responsable Área/ Plan / Programa /Coordinación Local/Comarcal	1.800,00	3.000,00
Responsable Proyecto	1.000,00	1.800,00
Disponibilidad / Localización	780,00	3.500,00

	2017	2018	2019
DOMINGOS / FESTIVOS	42	46	49
FESTIVOS ESPECIAL SIGNIFICACIÓN	84	92	98
NOCTURNIDAD ESPECIAL SIGNIFICACIÓN	115	120	125