



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del I Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Asturias en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del I Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Asturias (Expediente C-016/2013, código 33100172012013), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 25 de marzo de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 22 de abril de 2013.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 03-07-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 06-07-2012, el Director General de Trabajo.—Cód. 2013-07681.

REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL "I CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN ASTURIAS" CELEBRADA EL DÍA 25 DE MARZO DE 2013

Asistentes

Por la parte Social:

D. Cristian Suárez Peláez (USO-Presidente del Comité de Empresa)
Dña. Cristina Norniella Prado (USO-Comité de Empresa)
Dña. Rogelia González Fernández (CCOO-Comité de Empresa)
Dña. Victoria Blanco Canella (UGT-Comité de Empresa)
D. Fermín de Con Longo (UGT-Asesor)

Por Cruz Roja Española:

D. Juan Carlos González Álvarez (CRE)
Dña. Eva Alonso Pinto (CRE)
D. Alberto Fuente Rincón (Asesor)

En Oviedo, siendo las trece horas del día veinticinco de marzo de dos mil trece se reúnen en la sede de Cruz Roja Española sita en la calle Martínez Vigil número 36, 33010 Oviedo, los miembros de la Comisión Negociadora del "I Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Asturias", que se relacionan en el encabezamiento.

Como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo para la negociación del "I Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Asturias", habiéndose manifestado en contra el miembro del Comité de Empresa y Comisión Negociadora Dña. Victoria Blanco Canella (UGT) razón por la que no firmará el Convenio, por Cruz Roja Española y por mayoría de los asistentes (todos a excepción de Dña. Victoria Blanco) y una vez que ha tenido lugar la ratificación del Convenio en Asamblea de Trabajadores celebrada el día 18 de marzo de 2013

ACUERDAN

1.º—Firmar y suscribir el texto del "I Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Asturias" para los años 2012-2014 cuya copia se une al presente Acta a excepción de Dña. Victoria Blanco Canella (UGT) y D. Fermín de Con Longo (UGT - Asesor) que no firmarán el texto del Convenio.

2.º—Solicitar a la Autoridad Laboral el registro, depósito y publicación del presente Acta, con los anexos que se acompañan a cuyo fin se autoriza a llevar a cabo este trámite al Secretario General Autonómico de Cruz Roja Española y de la Mesa de Negociación del "I Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Asturias", D. Juan Carlos González Álvarez.



Lo que en prueba de conformidad firman las partes en el lugar y fecha que se indican en el encabezamiento del presente Acta.

Por Cruz Roja Española

Por la parte social (Comité de Empresa-UGT, CCOO, USO)

PREÁMBULO

El presente documento representa el marco laboral del personal laboral de Cruz Roja Española en Asturias adaptando los derechos y deberes de las partes a la situación actual, representando el I Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en el Principado de Asturias.

Para una mejor relación del personal laboral y el trabajo en Cruz Roja Española se ha tenido en cuenta la peculiar actividad de la Cruz Roja, los objetivos de los servicios que presta, los destinatarios y destinatarias de los mismos y la diversidad de las actividades que desarrolla en Asturias, siempre con el objetivo único de cumplir nuestro compromiso con las personas más vulnerables.

Cruz Roja es 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 el trabajo con el voluntariado de la organización, implicándolos en la planificación, desarrollo y evaluación de la actividad y el conocimiento de sus derechos y deberes. Profesionalmente se hace mención explícita al respeto de los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, al deber del secreto profesional, a la protección de datos de carácter personal, al cumplimiento del Código de Conducta que la Institución tiene aprobado y a la normativa de Cruz Roja Española en todos sus ámbitos, todo ello será parte integrante de la relación laboral de cada persona con Cruz Roja Española.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.—*Ámbito personal y territorial*

El presente convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de Cruz Roja Española en Asturias y afectará a todo el personal laboral de la Cruz Roja o que preste sus servicios en los citados centros de trabajo abiertos en el Principado de Asturias.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Los/las profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.
- b) Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.
- c) El personal directivo de Cruz Roja Española en Asturias de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento General Orgánico y en los Estatutos de la institución y expresamente el/la Secretario/a y el/la Coordinador/a Autonómico/a
- d) El personal laboral de Cruz Roja Española que presta sus servicios en el Centro de Hemodiálisis, Hospital de Gijón y Banco de Sangre.

Artículo 2.—*Vigencia y denuncia del Convenio.*

1.—El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias* y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2014.

2.—Sus efectos económicos regirán desde el día 1 de enero de 2012.

3.—Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio, comunicándolo por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente de año en año.

Artículo 3.—*Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguno de los artículos del I Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Oficina Autonómica de Cruz Roja Española en el Principado de Asturias, se considerará nulo todo el convenio colectivo, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo.

Artículo 4.—*Unidad de convenio*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo Orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual

Artículo 5.—*Comisión Mixta Paritaria*

Se crea una Comisión Mixta paritaria que tendrá la siguiente composición y funciones:

La comisión estará integrada por tres representantes de Cruz Roja, elegidos/as por ésta y por tres representantes de la parte sindical, elegidos/as por los/las representantes legales de los/las trabajadores/as de entre los/las firmantes del convenio.



Dicha Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales de asesores, en cuantas materias o reuniones considere oportunos, designados de mutuo acuerdo por la Comisión o en su defecto, en el mismo número por cada una de las partes, sin que el número de asesores pueda ser superior al de miembros titulares de la Comisión.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- 1.—Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad judicial o administrativa el presente convenio.
- 2.—Velar por el cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
- 3.—Intentar la solución extrajudicial y en el seno de la Comisión Paritaria de las reclamaciones o litigios que se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio.
- 4.—Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan.
- 5.—Las restantes funciones que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.—*Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo*

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la Empresa.

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

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores y trabajadoras.
- d La profesionalización y promoción de los trabajadores y trabajadoras.
- 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 del personal laboral.

CAPÍTULO III

SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

Artículo 7.—*Ingresos del personal externo.*

El ingreso del personal laboral externo, salvo los puestos de Responsables de Departamento que serán nombrados por la Presidencia respectiva, se realizará de ordinario mediante las pruebas selectivas que determine la Empresa para las vacantes que se produzcan, garantizando la transparencia, equidad e igualdad de oportunidades en el proceso de selección.

Se podrá asimismo recurrir a la selección directa o a través de empresas de selección, cuando la singularidad o especialidad del puesto a cubrir así lo requiera a juicio de la entidad, en cuyo caso se dará cuenta de ello al comité de empresa.

La contratación referida en el art. 10 y 11 de este Convenio, dada su temporalidad, no será necesario que se rija en cuanto a la selección del personal por lo establecido en este artículo.

Artículo 8.—*Cobertura con personal interno.*

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

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

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

Ingreso y provisión de vacantes, tanto con personal interno como externo.

Los puestos vacantes o de nueva creación, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:



1. Convocatoria. Todos los puestos vacantes y de nueva creación serán anunciados, especificando las características de cada puesto a cubrir (perfil del puesto, jornada, salario...).

La convocatoria se publicará mediante sistemas de difusión telemática (página web, correos electrónicos). Se exceptúan de convocatoria y en consecuencia del procedimiento de cobertura aquí regulado los nuevos puestos de trabajo necesarios para la cobertura de un nuevo programa o servicio cuando su implantación haya de producirse en el plazo inferior a seis meses desde su concertación.

En todo caso la transformación de contrataciones temporales a fijas requerirá la convocatoria del respectivo puesto a través del procedimiento aquí señalado.

2. Selección de los aspirantes. La determinación de los/las aspirantes en virtud del resultado de las pruebas de selección realizadas, atenderá siempre al criterio de promoción profesional como prioridad respecto a los/las aspirantes ajenos/as a la entidad. En tal sentido, la ordenación de los resultados de los/las aspirantes se realizará en dos fases simultáneas por separado, fase de ascenso, incluyendo a todas las personas pertenecientes ya a la entidad y fase libre, incluyendo a los/las aspirantes que no formen parte de la respectiva plantilla. En el supuesto que la verificación de los resultados de la fase de ascenso suponga la no cobertura de todas las vacantes ofertadas, se procederá a seleccionar, por el orden de puntuación obtenida, a quienes opten en fase libre. Para la fase de ascenso se considerará como méritos haber desarrollado igual o similar puesto de trabajo y contar con mayor antigüedad en la entidad.

3. Se informará con carácter previo a los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre los criterios a aplicar en los procesos selectivos que puedan promoverse para la cobertura de vacantes en los términos establecidos en el presente artículo.

En todo caso, resulta imprescindible que el aspirante obtenga, al menos, el 50% de la puntuación requerida para poder optar a una plaza.

Artículo 9.—*Período de prueba*

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

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

Artículo 10.—*Personal temporal*

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

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses en período de 18 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En aplicación del art. 15.7 del Estatuto de los Trabajadores la empresa deberá informar a los trabajadores/as con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los/las demás trabajadores/as.

Artículo 11.—*Contrato por obra o servicio*

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

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

Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta los doce meses más por convenio colectivo de ámbito estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los/las trabajadores/as adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Cruz Roja reservará al menos el 2% de puestos de trabajo a personas con discapacidad, en cumplimiento de lo establecido en el art. 38.1 de la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de las personas con discapacidad. Sin perjuicio de lo anterior, Cruz Roja se compromete a incrementar, en la medida de lo posible, dicho porcentaje. La entidad, previo informe del servicio de prevención, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias del puesto.

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12.—*Grupos profesionales*

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Asturias se clasifica en GRUPOS PROFESIONALES, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la empresa 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.

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

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

- Grupo 0.—Responsables de Departamento.
- Grupo 1.—Titulados/as Superiores.
- Grupo 2.—Titulados/as Medios/as
- Grupo 3.—Técnicos/as Superiores.
- Grupo 4.—Técnicos/as Medios/as
- Grupo 5.—Personal de Oficios.

Artículo 13.—*Descripción de los Grupos Profesionales*

Grupo 0.—Responsables de Departamento.

Pertenecen a este grupo el personal que nombre la Presidencia Autonómica de acuerdo a las facultades que le otorga el artículo 17.4, de los Estatutos de Cruz Roja Española.

Grupo 1.—Titulados/as Superiores

Pertenecen a este nivel el personal laboral que, además de encontrarse en posesión del título superior de carácter universitario, facultativo o técnico, se les exija o adquiera una especialización complementaria específica, obtenida mediante título académico oficial u homologado o mediante experiencia profesional acreditada de al menos diez años

Las funciones, acorde con las definidas en el área de actividad, consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Grupo 2.—Titulados/as Medios/as

Pertenecen a este nivel el personal laboral que, además de encontrarse en posesión del título que se les exija de carácter universitario, facultativo o técnico, se les exija o adquiera una especialización complementaria específica, obtenida mediante título académico oficial u homologado o mediante experiencia profesional acreditada de al menos diez años

Las funciones, acorde con las definidas en el área de actividad, consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Grupo 3.—Técnicos/as Superiores

Pertenecen a estos niveles los trabajadores/as que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticas acordes a la formación profesional exigida y bajo la dependencia directa de un/a 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.

Grupo 4.—Técnicos/as Medios/as

Pertenecen a estos niveles el personal laboral que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación personal exigida, bajo la dependencia y supervisión directa de otro trabajador/a de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección e interpretación, realizan, con responsabilidad y perfección tareas propias de su grupo y área de actividad.

Grupo 5.—Personal de Oficios.

Pertenecen a estos niveles el personal cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico. No necesitan formación específica, aunque en determinados casos podrán conllevar el requerimiento de cursos o formación para la adaptación.

Artículo 14.—*Puestos de trabajo.*

La dirección de Cruz Roja Española en Asturias determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido procedan ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño.

CAPÍTULO V.

MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 15.—*Modificación sustancial de las condiciones de trabajo*

La dirección de la Empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa; todo ello de acuerdo con lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 16.—*Movilidad funcional*

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

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

Artículo 17.—*Funciones de distinto grupo profesional*

1. Por necesidades del servicio, bien sean de carácter técnico u organizativo, cuando concurren las causas señaladas en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes. La Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores/as.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Superados los plazos si existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

Artículo 18.—*Movilidad geográfica*

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

CAPÍTULO VI

JORNADA Y HORARIOS

Artículo 19.—*Jornada*

La jornada anual se divide en dos períodos: Uno de invierno comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, con una jornada de 40 horas semanales y una interrupción cada día para almuerzo no inferior a una hora y media, ni superior a tres horas; y otro de verano comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre con un horario o jornada intensiva de 36 horas semanales y un descanso diario computado dentro de esa jornada de veinticinco minutos. La jornada con carácter general será de lunes a viernes, a excepción de aquellos servicios que por su propia naturaleza tengan que prestarse de lunes a domingo. La jornada máxima anual no excederá de 1752 horas.

En horario de mañana se trabajarán 6 horas y media continuadas, entre las 7,30 y las 15,30 horas, con un período obligatorio de trabajo de 9,00 a 14,00 horas. Se trabajarán dos tardes a la semana, durante 2 horas y media, iniciándose el horario de entrada no antes de las 16'00 horas.

La elección de las tardes de trabajo por los trabajadores y trabajadoras, estará supeditada a las necesidades de los departamentos. Corresponderá a cada Departamento proponer la organización de los turnos de tarde, de modo que la atención a los programas y/o servicios quede cubierta.

Salvo que existan necesidades especiales derivadas de los Programas, una de las tardes libres será la del viernes.

Del 1 de junio al 30 de septiembre (ambos inclusive), la jornada de trabajo será de 8,00 a 15,12 horas.

En este período "de verano" en cada departamento se podrá establecer, a propuesta de su director/a, un horario en jornada de tarde, a los efectos de atender los servicios inaplazables, por actividades especiales o bien cuando la prestación del servicio a desarrollar lo exija, dando cuenta del mismo al comité de empresa. La compensación de estas tardes se llevará a cabo de común acuerdo entre la dirección y los/as trabajadores/as que presten el servicio.

La totalidad de las especificaciones comprendidas en todos los párrafos anteriores se entienden salvo acuerdos en contrario a nivel individual.

En todo caso, deberá existir entre el fin de la jornada y el comienzo de la siguiente, un mínimo de 12 horas. En el supuesto de que un/a trabajador/a se desplace por motivos laborales fuera de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, deberá mediar un descanso efectivo mínimo de 12 horas desde la hora de regreso al Principado de Asturias y la reincorporación a su puesto de trabajo.

Salvo que no resulte posible por las necesidades organizativas de la institución y centro donde tenga lugar la prestación de servicios, los días 24 y 31 de diciembre, de las respectivas anualidades de vigencia del Convenio, no tendrán la consideración de días de trabajo, aunque serán retribuidos como un día ordinario de trabajo. Tal y como se ha dicho, aquel personal laboral que, por necesidades organizativas y del centro trabajen los días 24 y 31 de diciembre, tendrán derecho a un día de vacaciones en cualquier época del año si ha trabajado media jornada los días indicados y dos días si ha trabajado la jornada completa. Asimismo, y exclusivamente para aquellos trabajadores/as que, atendiendo a su jornada de trabajo, tengan derecho a descanso diario de veinticinco minutos, dicho descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo.



Excepcionalmente cuando debido a las especiales necesidades del puesto de trabajo el/la trabajador/a realice alguna hora de más, dicho exceso horario será compensado en el plazo máximo de tres meses a contar desde la fecha de su realización. Salvo en los supuestos previstos legalmente, los/las trabajadores/as afectados por este convenio, no realizarán horas extraordinarias.

La distribución de la jornada semanal, mensual y anual, atendiendo a las especificaciones y características de cada puesto de trabajo y actividad, se concretará conforme a los representantes de los/las trabajadores/as.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, preferentemente en sábado y domingo. Cuando los días de descanso se establezcan de forma alternativa o rotatoria, al menos tendrán que recaer en un fin de semana al mes, todo ello siempre que las necesidades organizativas de CRE lo permita.

No obstante, en atención a las características del puesto de trabajo, cuando no sea considerada jornada u horario de trabajo habitual y si puntualmente fuese necesario la atención del servicio en sábado, domingo o festivo, se compensará doble en cuantía de tiempo y descanso en otros días de la semana. Esta compensación atenderá siempre, como mejora social, en beneficio del trabajador/a y por tanto con la flexibilidad que pudiera necesitarse, previo acuerdo de ambas partes.

Cada equipo profesional podrá establecer, en acuerdo con el equipo directivo, ajustes horarios motivados por cuestiones de intervención concreta de los que se dará cuenta a la representación de los/las trabajadores/as.

Jornada Laboral: Asistencia y Socorrismo en Playas.

Tomando en consideración las excepcionales circunstancias de la actividad, así como la temporalidad coincidiendo con los meses de verano, para los servicios relacionados con la Asistencia y Socorrismo en Playas la jornada habitual de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a domingo.

El personal afectado por este Convenio que venía prestando actividad en jornada inferior a la pactada y con horario concreto de trabajo, continuará de igual modo durante toda la vigencia de su relación laboral sin que el mismo resulte afectado por los anteriores acuerdos.

Artículo 20.—Horas extraordinarias

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

Las horas extras se compensarán en tiempo de descanso en igual cuantía a las realizadas en el plazo máximo de tres meses. Transcurrido dicho plazo sin que dicha compensación haya tenido lugar, se retribuirán a razón de 1,75 de la hora ordinaria.

Artículo 21.—Pausa durante la jornada de trabajo

El personal laboral incluido dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, seis horas, tendrá derecho a una pausa de veinticinco minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

En los supuestos en que la normativa sobre prevención de riesgos laborales, en atención al puesto de trabajo concreto, establezca períodos de tiempo o pausa distintos de los reflejados en el párrafo precedente, se estará a lo dispuesto en la citada normativa específica de prevención.

CAPÍTULO VII

VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 22.—Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintiocho días naturales, más 3 días laborales consecutivos en Semana Santa o alternos en cualquier otra época del año, de acuerdo con la planificación de la Dirección y calendario de vacaciones. No tendrán derecho al devengo de vacaciones el personal laboral que no haya prestado sus servicios por orden y cuenta de Cruz Roja Española durante al menos un año inmediatamente antes del devengo de las vacaciones, sin perjuicio de su disfrute proporcional al tiempo trabajado si así se decide por la Dirección de Cruz Roja Española.

Se establecen dos turnos entre los/las trabajadores/as para el disfrute de vacaciones y se disfrutarán por los/las trabajadores/as de forma obligatoria dentro del año natural, con arreglo a la planificación y necesidades organizativas de Cruz Roja. También podrán disfrutarse un total de 31 días naturales en un sólo período o bien disfrutar los 31 días naturales en un máximo de 2 períodos siendo obligatorio que el primer período se disfrute por semanas completas.

Las vacaciones no podrán comenzar en sábado (salvo que sea el día habitual de trabajo del trabajador afectado), domingo, día festivo o día de descanso semanal del trabajador, si a este le corresponde el descanso en otro día de la semana distinto al sábado y domingo.

Con carácter general las vacaciones tienen que disfrutarse en el año natural al que corresponden. De manera excepcional, previa solicitud a la dirección y visto bueno de la misma, podrán disfrutarse hasta el día 15 de enero del año siguiente, siempre que la modalidad de contratación lo permita.

Las fechas de disfrute de vacaciones del personal de un mismo servicio se ajustarán a las necesidades organizativas de la Institución, facilitando la contratación del personal que sustituya a estos/as trabajadores/as durante este tiempo, de manera continuada elaborando para ello un calendario anual de vacaciones, debiendo la empresa comunicarlo por escrito a los/las trabajadores/as al menos con una antelación de dos meses antes del comienzo del disfrute.



El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre las partes, de conformidad con lo establecido en este convenio sobre planificación anual de vacaciones.

En todo caso, las horas de lactancia podrán acumularse al período de vacaciones.

Artículo 23.—*Licencias retribuidas*

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

- a) El personal podrá acudir durante su jornada laboral a consultas médicas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, durante el tiempo indispensable para su realización, siempre y cuando no se puedan realizar fuera de la jornada laboral, justificando siempre esta circunstancia y, en todos los casos, presentando, una vez pasada la consulta el volante justificativo de la misma. En el supuesto de que no se presente dicho parte se entenderá como trabajo no retribuido.
- b) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- c) Tres días hábiles en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo.
- d) Cinco días naturales por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes, y tres días naturales hasta 2.º grado de afinidad o consanguinidad.

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

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

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

- e) Tres días naturales por fallecimiento de hermanos/as políticos/as.
- f) Tres días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. El disfrute de este permiso abarca el período comprendido que exista desde la hospitalización hasta el alta médica del familiar.
- g) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- h) Un día natural, coincidiendo con el día de la boda de un/a hijo/a.
- i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, debiendo acreditarlo con la presentación del oportuno justificante expedido por el centro de referencia.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- k) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- l) Los trabajadores y las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada o una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En todo caso, las horas de lactancia podrán acumularse al período de vacaciones.

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

- m) Un día al año por asuntos propios que tendrá en todo caso la consideración de trabajo efectivo.

El trabajador o trabajadora deberá disfrutar la licencia retribuida en el momento en que tenga lugar la eventualidad que da lugar a dicha licencia, sin que sea posible posponer el disfrute retribuido para más adelante, salvo cuando la Ley o el presente artículo así lo disponga. Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles.

Artículo 24.—*Licencias no retribuidas*

El personal laboral afectado por el presente convenio, avisando con debida antelación, tendrán derecho sin retribución alguna a los siguientes permisos:



- a) Hasta 15 días de permiso sin sueldo en el caso de separación o divorcio, debiendo presentar la justificación correspondiente.
- b) Un día para la asistencia al entierro de familiares de tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse hasta un máximo de dos días si ocurre el suceso a más de 100 Km de distancia.
- c) El personal que lleve un mínimo de un año en la Institución, tendrá derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de 20 días, una sola vez o en dos fracciones al año, y habrá de otorgarse salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.
- d) En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, el trabajador o trabajadora podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

Artículo 25.—*Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Protección de la maternidad y paternidad.*

En esta materia se estará a lo dispuesto, entre otras normas, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores, en lo previsto en la Ley 39/1.999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE n.º266 de 6/11/99) y en los Convenios internacionales ratificados en España.

Como medida de fomento del empleo, en los supuestos de licencia maternal y excedencias previstos en este, las personas que hagan uso de los mismos y ocupen puestos estructurales serán sustituidas, y en el resto de supuestos dependerá del criterio de la entidad durante la duración de la situación de que se trate.

Para el personal laboral afectados por el presente convenio, Cruz Roja reconoce:

1. La concesión de permisos al personal por el tiempo indispensable y justificados con acreditación médica (sea para tratamiento propio o de la pareja) para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, en aquellas sesiones en las que esté prevista la asistencia también de la pareja, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo del interesado o interesada.

2. Durante el embarazo o parto reciente, cuando exista riesgo, por mínimo que éste pudiera ser, para la salud de la madre o del feto, y siempre previa prescripción facultativa, se adoptarán todas las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no ser posible dicha adaptación o sí, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o de su feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiéndose determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional.

En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

En el supuesto de ser imposible técnica u objetivamente o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, dicho cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, previsto en el párrafo anterior y, según el 26.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la mujer trabajadora podrá suspender el contrato de trabajo en los términos previstos en el 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los s 134 y 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

Lo dispuesto en los párrafos 1 y 2 de este apartado será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud a que asista facultativamente a la trabajadora o al hijo o hija. Podrá asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de 9 meses.

3. Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el/la progenitor/a en activo dispondrá de tres días laborables, ampliables a otros dos días en caso de cesárea y de igual modo si concudiese cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre o el hijo o hija. Cuando en cualquiera de los supuestos el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a los 100 Km desde su residencia habitual al lugar del suceso, el permiso se ampliará en un día laborable más.

4. Las trabajadoras afectadas por alumbramiento tendrán derecho a un permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas retribuidas, ampliables a 18 semanas, en dos semanas mas por cada hijo o hija en caso de parto múltiple distribuidos a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

En caso de que ambos progenitores trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrán optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto,



bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de la efectiva incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentra hospitalizado con un máximo de trece semanas y el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores a parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

5. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

6. Dentro de las primeras 16 semanas de vida del recién nacido, el padre o pareja tendrá derecho a la suspensión de contrato durante 13 días consecutivos. En los casos de hospitalización del neonato podrá ser disfrutado de forma discontinua hasta la curación del neonato.

7. Igualmente, en el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple en 2 semanas por cada hijo/a, a partir del segundo/a. Este permiso se disfrutara también en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de 6 años, si se trata de menores discapacitados o que por su circunstancias y experiencias personales, o que por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios competentes. El permiso se iniciara a petición del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o documento oficial que lo acredite. En caso de que la madre y el padre trabajen el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneos del período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

8. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o documento oficial que lo acredite.

9. Los períodos referidos en los puntos anteriores podrán distribuirse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, salvo las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, previo acuerdo entre la Entidad y los/las trabajadores/as afectados/as del que se informará a los representantes de los trabajadores, en los términos que reglamentariamente se determine.

10. Asimismo, en el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión de contrato, tendrá una duración adicional de dos semanas.

11. Por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, sea natural, acogido o adoptado, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad, la persona interesada podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre pero en cualquier caso sólo por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen en la misma entidad.

Asimismo, por su voluntad, la persona interesada puede sustituir todo el período de ausencia del trabajo de 1 hora diaria por lactancia por un permiso retribuido por el total de tiempo restante que suponga el cómputo de una hora diaria por cada día laboral hasta los nueve meses del hijo. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponde a la persona que lo solicite. Esta deberá preavisar con 15 días de antelación a la entidad de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias se resolverán de la forma prevista para la Reducción de Jornada.

12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o mayor que requiera especial dedicación, previa declaración del órgano correspondiente de la Administración sanitaria, o que sea disminuido físico o psíquico o sensorial que supere el 33% de minusvalía acreditada por el órgano competente y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

13. Asimismo, el personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento, o adopción o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de éste o documento oficial que lo acredite. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, esta reserva se ampliará a 21 meses en los casos de familia numerosa especial. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

14. Se da la opción de acogerse a una excedencia múltiple, es decir, la madre, el padre o pareja podrán distribuir le excedencia dependiendo de las necesidades familiares pudiendo disfrutarla en meses alternos y no teniendo por que ser continuada. En este caso, el tiempo de excedencia no será de más de tres años.

15. También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, el personal para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad o una persona dependiente que se



encuentre a su cargo que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo. Se pondrá fin a la excedencia cuando acabe el hecho causante, sin necesidad de que finalice el período total. Tendrá la misma consideración que la excedencia por cuidado de hijo/a a efectos de reserva de puesto de trabajo, computo de antigüedad y asistencia a cursos de formación de la entidad.

16. El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

17. Esta excedencia constituye un derecho individual del trabajador/a. En caso de que dos trabajadores/as generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

Artículo 26.—*Justificación de Ausencias y Permisos.*

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o accidente, la justificación de la ausencia queda regulada de la siguiente forma.

1. Ausencias aisladas de un día: el trabajador o trabajadora comunicará su ausencia al trabajo y la razón de la misma al servicio de Personal, preferentemente hasta dos horas después del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan, debiendo presentar justificante expedido por el facultativo competente.

2. En caso de ausencia de dos o mas días, el trabajador o trabajadora deberá presentar el parte médico de baja o justificante médico en el plazo máximo de tres días contados desde la fecha de expedición del mismo, debiendo avisar de inmediato de la situación de baja médica. Los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo cada siete días hasta que por el facultativo competente se expida el alta médica.

3. En el caso de darse falta de asistencia al trabajo y siéndole requerido no entregase el justificante correspondiente, se descontará en nómina dicha ausencia laboral, sin que esto sustituya la sanción que pueda corresponder al empleado/a.

En el caso de que de cualquier Permiso retribuido no se entregue el justificante correspondiente, de descontará de la nómina dicha ausencia laboral, sin que esto sustituya la sanción que pueda corresponder al empleado/a.

Los descuentos por falta de asistencia al trabajo se calcularán de la siguiente forma para establecer el valor de cada hora no trabajada: sueldo íntegro anual, dividido entre el número horas que supone la jornada anual, este resultado por el número de horas que se tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

Artículo 27.—*Seguros de responsabilidad civil, penal y cobertura de accidentes laborales Cruz Roja Española deberá contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes laborales de todo el personal afectado por este convenio.*

Cruz Roja suscribirá póliza de seguro que ampare a todo el personal laboral de alta en la Entidad con las garantías y coberturas de las pólizas serán las siguientes:

1. 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 esta póliza.

2. Póliza de Vida.

- a) Muerte e invalidez 10.898,21 €
- b) Paso de Invalidez permanente a invalidez absoluta 1.696,22 €

3. Póliza de Accidentes.

- a) Muerte por accidente 10.887,40 €
- b) Invalidez total y absoluta por accidente 10.887,40 €

En caso de muerte por accidente o invalidez total y absoluta por accidente, percibiría el importe de ambas pólizas (10.898,21 + 10.887,40)

Se facilitará copia de la póliza suscrita a la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 28.—*Suspensión con reserva del puesto de trabajo*

Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como de la posibilidad suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor previstas en el art. 47 E.T., los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

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



En el supuesto de adopción y acogimiento se estará a lo dispuesto en el art. 48. 4. del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

- b) Privación de libertad del trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- c) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
- e) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- f) Invalidez del trabajador o trabajadora que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.—Excedencias voluntarias.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal laboral con más de un año de antigüedad en la empresa, por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercido por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde su reincorporación al trabajo, a contar desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse por escrito con un mínimo de 30 días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar. La empresa deberá responder a la solicitud en los diez días naturales siguientes a su recepción.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado que deberá de ser prefijado con anterioridad por el trabajador solicitante. Un mes antes de finalizar este plazo el trabajador excedente deberá de solicitar por escrito su reincorporación. El/la trabajador/a excedente sólo conserva un derecho de reingreso preferente a un puesto vacante de igual o similar categoría.

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

Artículo 30.—Excedencias forzosas.

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

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

Artículo 31.—Voluntariado y Código de conducta.

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

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

Artículo 32.—Extinción del contrato de trabajo

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

Artículo 33.—Jubilación

Con carácter general la jubilación será obligatoria al cumplir el/la trabajador/a los sesenta y siete años de edad, o la edad que legalmente corresponda en cada caso con arreglo con la legislación vigente.

Cumplidos los sesenta años el trabajador o trabajadora podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente en el momento de la jubilación.

CAPÍTULO IX

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 34.—Estructura retributiva

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



- A) Salario base.
- B) Pagas extraordinarias.
- C) Complementos Salariales
 - 1.—Complementos de puesto de trabajo
 - 2.—Complemento de responsabilidad
 - 3.—Complemento de disponibilidad.
 - 4.—Complemento de dedicación.
 - 5.—Plus de antigüedad.
- D) Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos.

Artículo 35.—Salario base

Es la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos profesionales, y sus diferentes niveles, en el anexo 1.

Artículo 36.—Pagas extraordinarias

El personal laboral acogido a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base y antigüedad, abonándose en los meses de junio y diciembre. La tercera paga extra que se venía percibiendo como paga de marzo en el convenio de Oficinas y Despachos hasta la entrada en vigor del presente, ha sido prorrateada en las 14 pagas del presente convenio e incluida en las tablas salariales.

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

Por lo general, el abono de las gratificaciones extraordinarias se efectuará de forma prorrateada mensualmente; en los casos que por costumbre del lugar no se perciban de forma prorrateada, al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

El personal laboral que preste sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 37.—Otras retribuciones de carácter personal.

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

Artículo 38.—Complementos Salariales

Estos complementos, a excepción del complemento de antigüedad, son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable.

1. Complemento de Puesto de Trabajo, son aquellos que deben percibir los trabajadores y trabajadoras cuando las características de su puesto de trabajo comporten concepción distinta de la considerada con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según las definiciones dadas a los mismos en el presente convenio:

1.1. Complemento o plus de trabajo por trabajo nocturno o nocturnidad: retribuye el trabajo realizado entre las diez de la noche y las siete de la mañana por el personal que desarrolla su actividad a turnos. No percibirá este complemento el personal contratado específicamente para trabajar de noches. Las horas trabajadas durante las diez de la noche y las siete de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna y se retribuirán con un 25% sobre el salario base, dicho plus se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas dentro de la referida franja horaria considerada de nocturnidad

1.2 Complemento por Turnicidad. Este plus se abona para compensar las incomodidades y los tiempos de exceso por cambios de turno y la realización del trabajo a turno rotativo. Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en régimen de turnos de mañana, tarde y noche percibirán en concepto de plus de turnicidad la cantidad de 1,69 euros por día de trabajo efectivo.

2. Complemento de Responsabilidad, es aquel que otorga la empresa a aquellos empleados que dentro de las funciones de su departamento o unidad, se les asignan la mayor importancia o trascendencia para la entidad, para la consecución de sus fines o que tienen mayor trascendencia o repercusión. El importe del Complemento variará en función de que el empleado sea quien dirija Planes, Programas, de ámbito provincial o local, estableciéndose varios niveles determinados por Presupuesto gestionado, número de personas que integran el equipo de trabajo a dirigir, voluntarios/as, número de socios/as, usuarios/as, debiéndose dar como mínimo una de las expresadas en la tabla salarial conjuntamente con la de Voluntarios/as por puesto; también se valorará la Complejidad en el desempeño, 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. Se trata de un Plus no consolidable, que dejará de percibirse en el momento que dicha responsabilidad no proceda por cualquier causa (por voluntad propia o ajena al trabajador/a).

3. Complemento de Disponibilidad Horaria: Retribuye la prestación de trabajo en régimen de flexibilidad horaria, mañana, y/o tarde, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios. Com-



plemento no consolidable, que dejará de percibirse en el momento que no sea exigible, por voluntad propia o ajena al trabajador/a.

4. Complemento de Dedicación, es aquel que otorga la empresa a aquellos/as empleados/as que de forma voluntaria ejercen las funciones encomendadas sin sujeción a las limitaciones horarias y diarias de su jornada laboral. (se trata de un concepto diferente a la Disponibilidad, que tan sólo exige flexibilidad). El de Dedicación va más allá exige una mayor implicación, vendría a retribuir puestos como la respuesta que necesita y requiere cualquier Emergencia. Es incompatible con la percepción de horas extraordinarias, por esta dedicación. Se trata de un Plus no consolidable, el que dejará de percibirse en el momento que dicha responsabilidad no proceda por cualquier causa (por voluntad propia o ajena al trabajador/a). Incompatible con el de Disponibilidad.

5- Complemento de antigüedad. Se devengará por quinquenios del 10% del salario base del trabajador en cada momento y en número ilimitado, computándose desde la fecha de ingreso en la empresa.

Artículo 39.—Cláusula de revisión salarial.

Para el año 2012 y 2013, los firmantes del presente convenio pactan congelación salarial, tal y como se refleja en las tablas adjuntas y que como anexo I y anexo II forman parte integrante del mismo.

En caso de producirse o no la denuncia del convenio colectivo prevista en el art. 2, durante el primer trimestre de 2014 se reunirá la Comisión Paritaria para negociar y acordar la actualización salarial que en su caso corresponda, así como los términos y condiciones en los que deba tener lugar y en caso de no llegar a ningún acuerdo será un órgano externo quien dirima la controversia (SASEC).

Artículo 40.—Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo y maternidad, los/las trabajadores/as afectados percibirán, mientras dure dicha situación, la cantidad necesaria para completar la diferencia de la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real a cargo de la empresa.

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

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

Artículo 42.—Ayuda Especial por hijos discapacitados.

El personal laboral que tenga hijos/as discapacitados/as percibirán por cada hijo/a en dicha situación y previa solicitud por escrito a la Dirección de Cruz Roja, complemento específico por importe de 60 €/mes, con el máximo de tres anualidades a contar desde la fecha de solicitud.

La solicitud deberá ir acompañada de certificado o resolución de la Administración competente acreditativa de la discapacidad.

CAPÍTULO X

FORMACIÓN

Artículo 43.—Principios Generales.

En un plazo no superior al mes de la firma del Convenio, se constituirá una comisión de formación que elaborará propuestas de nuevas acciones formativas, emitirá el informe preceptivo a la entrega del Plan de Formación anual de Cruz Roja Española y participará en la elaboración del Plan de formación específico de Cruz Roja Española en Asturias, del cual se dará traslado a los/las representantes de los trabajadores/as para su valoración e informe.

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia entidad u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

La entidad y la representación de los/las trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la entidad.

La formación y capacitación del trabajador o trabajadora que preste sus servicios en la entidad, centro o entidad y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente. Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la entidad, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la promoción de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 44.—Objetivos de la formación

La formación profesional en la entidad, centro o entidad se orientará hacia los siguientes objetivos:



1. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo con especial atención a las nuevas tecnologías y a los sistemas de calidad.
2. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
3. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
4. Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio.
5. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales
6. Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la entidad o a la atención efectiva de la población atendida.

Desarrollo de la formación

Formación Interna.

Cruz Roja Española Asturias, dentro del marco del Plan de Formación Continua que se diseña cada año desde Oficina Central dirigido al Personal Laboral, diseñará su propio Plan de Formación, se establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:

1. Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por cada Asamblea Local y Oficina Autónoma, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.
2. Elaboración de un plan de formación que contenga objetivos formativos e itinerarios formativos.
3. Petición para la Inclusión en el Plan de Formación Continua que se diseña por Oficina Central, de aquellos cursos que se entienda deban ser financiados por FTFE
4. Elaboración del calendario anual de cursos a realizar.
5. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador o trabajadora, la mitad del tiempo empleado en la formación será considerada como jornada efectiva de trabajo, hasta un máximo de acumulado de 50 horas anuales totales de formación recibida.
6. De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Formación Derivada.

Además del Plan de Formación Continua que se diseñe anualmente, los trabajadores y trabajadoras, podrán solicitar la asistencia a otras acciones formativas organizadas por otras entidades, sindicatos y/o organizaciones distintas a Cruz Roja Española, en la provincia de Asturias, relacionadas con el ámbito funcional de aplicación de este Convenio, que además suponga una mayor capacitación del trabajador/a, pudiéndose solicitar que Cruz Roja financie alguna o todas las acciones que a continuación se detallan:

1. Permiso Retribuido.
2. Abono de la cuota de Inscripción (lo que dependerá de que exista presupuesto para esta partida)
3. Abono de gastos de viaje, manutención y hospedaje.

La concesión o no de alguna o todas las cuestiones expresadas dependerá:

1. De la relación que tuviera o no la Acción formativa solicitada con el puesto de trabajo que ocupa el/la trabajador/a y el área funcional en el que trabaja, y la necesidad o no de recibir dicha formación.
2. Que en el Plan de Formación Continua diseñado por Cruz Roja Española en Asturias, contenga acciones formativas que vayan dirigidas al perfil del trabajador/a y al área funcional al que pertenece.
3. Que dentro del Plan de Formación diseñado por el Departamento de Formación de Cruz Roja Española en Asturias, dirigido a tanto a voluntarios/as, usuarios/as y personal laboral, contenga acciones formativas análogas.
4. Se tendrá en cuenta el número de horas totales de formación recibida en el año anterior y en curso.
5. En cuanto a la financiación económica, habrá que estar a la existencia o no de presupuesto para esta materia, y su suficiencia.
6. En caso de que se financiara, y el coste fuera superior a 600,00 euros, el/la trabajador/a en caso de que no permaneciera en la Institución más de seis meses desde la finalización de la acción formativa, el/la trabajador/a deberá devolver a Cruz Roja Española el 100% del importe financiado, y si no permaneciera más de un año el importe a devolver sería el 50%.

Para la solicitud se seguirá el Procedimiento concreto, y utilizando los modelos establecidos al respecto,

Coste de la formación



Para llevar a término los planes de formación elaborados, que se desarrollen en virtud del Plan de Formación Continua diseñado por Oficina Central, Cruz Roja Española en Asturias debe adherirse al plan de formación que se organice, solicite y gestione en el marco de Cruz Roja Española.

Certificado de asistencia

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Criterios de selección para la asistencia a cursos

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, según la decisión organizativa de la entidad, centro o entidad, así como, los/las trabajadores y trabajadoras temporales y no cualificados/as.

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45.—*Graduación de las faltas*

Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

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

- a) Serán faltas leves las siguientes:
 - a.1 La leve incorrección con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
 - a.2 El retraso injustificado no superior a diez minutos en un día o a una hora en un mes.
 - a.3 La negligencia o descuido leve, que no cause perjuicios a la entidad, en el cumplimiento de sus tareas.
 - a.4 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
 - a.5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes, que no sume más de una hora en ese período.
 - a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa, que no cause perjuicios notorios a la misma.
 - a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable, cuando no cause perjuicios notorios a la misma.
- b) Serán faltas graves las siguientes:
 - b.1 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los/las superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 - b.2 La desconsideración con el público o los usuarios/as del servicio en el ejercicio del trabajo.
 - b.3 El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
 - b.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.
 - b.5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de tres horas y hasta seis horas.
 - b.6 El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
 - b.7 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.
 - b.8. El retraso injustificado de mas de diez minutos y menos de una hora en un día, y que no supere las tres horas en un mes.
 - b.9. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que no suponga la violación de la intimidad personal de usuarios de los servicios prestados por la entidad o compañeros/as, en cuyo caso será falta muy grave.
 - b.10. La reincidencia en falta leve en el plazo de un mes.
 - b.11. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador/a reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio para el/la subordinado/a, ya sea de orden material o moral.
- c) Serán faltas muy graves las siguientes:
 - c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 - c.2 La desobediencia a las órdenes directas de un/a superior cuando de ello se derive o pueda derivar graves perjuicios para la entidad o para los/las usuarios/as de la misma.
 - c.3 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
 - c.4 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
 - c.5 El retraso injustificado de más de una hora en al menos tres días en un mes
 - c.6 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.



- c.7 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, que supongan más de seis horas
- c.8 La reiteración o reincidencia en falta grave, en el plazo de tres meses.
- c.9 El acoso sexual y laboral.
- c.10 La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la Cruz Roja en el desempeño de sus funciones.
- C11 Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio
- c.12 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación engaño o fraude o valiéndose del nombre de la institución.
- c.13 El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de usuarios/as de los servicios de la entidad o de otros empleados/as.
- c.14 La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- c.15 La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores/as.
- c.16 El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o trabajadora o de terceros.
- c.17 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los/las superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- c.18 La simulación de enfermedad o accidente.

Artículo 46.—*Sanciones*

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

- a) Por faltas leves:
Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de veinte días a seis meses.
Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
Despido.

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

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés de la empresa, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- c) La reiteración o reincidencia.

Artículo 47.—*Prescripción*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

CAPÍTULO XII

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 48.—*Garantías sindicales*

1. Los miembros del Comité de Empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales dispondrán de un crédito horario para la realización de sus funciones sindicales de 40 horas mensuales y gozarán de las demás garantías que la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 49.—*Órganos de representación.*

Los órganos de representación de los/las trabajadores/as en la empresa se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.



CAPÍTULO XIV

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

Artículo 50.—*Seguridad y Salud Laboral*

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

En especial se atenderá a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley General de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 51.—*Medio Ambiente*

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

Artículo 52.—*Igualdad de oportunidades y no discriminación*

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad 2008-2011 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.
- Creación de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Asturias, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por tres personas designadas por el Comité de Empresa.
- También se crea la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el Secretario 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.
- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de estas 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 no sexista.

Disposición adicional Primera. Partes firmantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito de una parte por Cruz Roja Española, representada por D. Juan Carlos González Álvarez, Dña. Eva Alonso Pinto y D. Alberto Fuente Rincón (Asesor); y otra por la representación de los trabajadores: D. Cristian Suárez Peláez, Dña. Cristina Norniella Prado y Dña. Rogelia González Fernández.

Ambas partes se reconocieron mutua capacidad legal y representación suficiente para suscribir el en todo su ámbito y extensión el texto del "I Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Asturias". Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, Cruz Roja Española y la Representación de los Trabajadores, han negociado bajo el principio de buena fe, diligencia y responsabilidad para obtener los acuerdos a los que se ha llegado.

Como reflejo de las negociaciones llevadas a cabo, por voluntad de las partes se alcanza el siguiente acuerdo

Disposición adicional Segunda. Intervención de la Comisión Paritaria.



Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del presente Convenio Colectivo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros.

Cuando la Comisión sea requerida para actuar deberá reunirse y resolver en el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la fecha en que sea requerida su intervención

Disposición adicional Tercera. Resolución de discrepancias.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Mixta Paritaria establecidas en el artículo 5 de este Convenio Colectivo, las partes firmantes, con la finalidad de solventar las discrepancias que se susciten en el seno de dicha Comisión se someten al Acuerdo interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Asturias (AISECLA), y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, acordando su adhesión al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) para la resolución de los conflictos laborales que se susciten en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

A los efectos de resolución de discrepancias en los supuestos de resolución de desacuerdos en los períodos de consultas relacionados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si las partes legitimadas para llegar a un acuerdo en el marco del período de consultas del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores no lo hicieran, se someterán al procedimiento regulado por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) y, en última instancia, al procedimiento de arbitraje obligatorio y vinculante para ambas partes.

Anexo I

TABLAS SALARIALES

Grupo		Categorías	Año 2012
GRUPO 0	0	Directores de Departamento	1.866,00
GRUPO I	1	Titulados/as Superiores	1.722,04
GRUPO II	2	Titulados/as Medios,	1.559,25
GRUPO III	3.1	Jefes de administración, Jefes de sección	1.437,58
	3.2	Educador/a, Formador especialista, Técnico superior en sistemas de comunicaciones e informáticos, Jefe de zona	1.303,81
	3.3	Técnico superior animación actividades físicas/deportivas-, coordinador actividades, etc, Técnico superior Administración y finanzas, Técnico superior en secretariado, Técnico superior en gestión comercial y marketing, Técnico superior en administración de sistemas informáticos, Técnico superior en prevención de riesgos profesionales, Técnico superior en animación sociocultural-técnico voluntariado, Técnico superior en educación infantil-monitor de tiempo libre, Técnico en inserción ocupacional-técnico formación	1.207,65
	3.4	Técnico superior en navegación, pesca y transporte marítimo	1.139,52
	3.5	Técnico superior en integración social-Auxiliar educador	1.037,28
GRUPO IV	4.1	Técnico en emergencias sanitarias (F.P.)	1.303,81
	4.2	Técnico instalaciones de telecomunicaciones-instalador, Técnico unidad móvil, Técnico en sistemas información y redes-Operador coordinador, operador teleasistencia, Técnico en servicios de restauración-gobernanta, Técnico en gestión administrativa (Logse)-contable,	1.207,65
	4.3	Técnico en gestión administrativa (Loe)-auxiliar administrativo,-Técnico en sistemas microinformáticos y redes,- Técnico en pesca y transporte marítimo, Técnico en cuidados auxiliares de enfermería, Técnico en sistemas inform. y redes-Operador auxiliar teleasistencia,	1.072,51
	4.4	Técnico atención socio-sanitaria-Cuidador personas mayores, discapacitados, atención domiciliaria, Mediadores, Instalador/ mantenimiento de equipos, instalaciones, albañilería, etc, Técnico en cocina y gastronomía-cocinero/a, monitor talleres.	1.037,28
GRUPO V	5.1	Coordinador de playas	1.150,00
	5.2	Responsable de playa	1.000,00
	5.3	Lanchero (PER)	975,00
	5.4	Socorrista	950,00
	5.5	Conductor de primera	1.139,52
	5.6	Conductor de segunda,	1.072,51
	5.7	Vigilante, telefonista, Teleoperador de campañas y ventas, Conserje/ordenanza, Limpiador/a, Peón,	925,00

Anexo II

COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD

Nivel de responsabilidad 1	150,00 €	Dirección Departamento
----------------------------	----------	------------------------



Nivel de responsabilidad 2	100,00 €	Dirección Programa/área/Asamblea Local con más de 300.000 €(1)
Nivel de responsabilidad 3	75,00 €	Dirección Programa/área/Asamblea Local con más de 200.000 €(1)

(1) Para la concesión del plus será necesario que con carácter previo se haya realizado nombramiento a tal efecto.

COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD

Nivel de disponibilidad A	150,00 €	Disponibilidad 365 días
Nivel de disponibilidad B	75,00 €	Disponibilidad de lunes a viernes o fines de semana/festivos

Dietas y kilometraje	
Desayuno	7,24 €
Comida	15,08 €
Cena	15,08 €
Kilometraje	0,19 €/Km.

Turnicidad
1,69 € Por día de trabajo efectivo

Quebranto de moneda
22,08 €/ mes