



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

7530 CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA (ASAMBLEA PROVINCIAL DE ALICANTE)

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa **CRUZ ROJA ESPAÑOLA (Asamblea Provincial de Alicante)** código convenio número 03004372012009, suscrito por un lado por la representación de la empresa y por otro por la representación de los trabajadores.

ANTECEDENTES DE HECHO

- I. Con fecha 03/08/2022 se remitió al Registro de Convenios de Alicante el texto nuevo del convenio de empresa.
- II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección el 05/08/2022, el cual se remitió el 16/09/2022.
- III. El 23/09/2022 se efectuó requerimiento para la subsanación de determinadas deficiencias observadas en el articulado del convenio, el cual fue cumplimentado el 30/09/2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerias y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,



Comercio y Trabajo, desarrollado por la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo,

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 5 de octubre de 2022

Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
EMILIA GONZÁLEZ CARRIÓN



IV CONVENIO COLECTIVO

CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN ALICANTE

Alicante, 22 de julio de 2022



Contenido

Pág.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

6

Artículo 1º	Determinación de las partes.	6
Artículo 2º	Ámbito territorial y funcional.	6
Artículo 3º	Ámbito personal.	6
Artículo 4º	Ámbito temporal.	7
Artículo 5º	Garantía "ad personam".	8
Artículo 6º	Vinculación a la totalidad.	8
Artículo 7º	Comisión paritaria.	8
Artículo 8º	Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.	9
Artículo 9º	Sistema de cobertura de puestos de trabajo.	10
Artículo 10º	Promoción interna.	11
Artículo 11º	Rotación interna.	11
Artículo 12º	Voluntariado y Código de Conducta o Ético.	11

CAPÍTULO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

12

Artículo 13º	Sistema de clasificación.	12
--------------	---------------------------	----

CAPITULO III.- RETRIBUCIONES

15

Artículo 14º	Retribuciones.	15
Artículo 15º	Salario base.	15
Artículo 16º	Pagas extraordinarias.	16
Artículo 17º	Complemento "ad personam".	16
Artículo 18º	Complementos de carácter no consolidable.	16
Artículo 19º	Percepciones no salariales y suplidos.	19



Artículo 20º	Ayuda especial.	19
Artículo 21º	Pago de salarios.	19
Artículo 22º	Anticipos y préstamos	20

CAPITULO IV.-JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS **21**

Artículo 23º	Jornada laboral.	21
Artículo 24º	Trabajo a turnos.	23
Artículo 25º	Horas complementarias.	24
Artículo 26º	Flexibilidad horaria.	24
Artículo 27º	Flexibilidad horaria para casos especiales.	25
Artículo 28º	Horas extraordinarias.	25
Artículo 29º	Reducción de la Jornada.	25

Contenido

Pág.

Artículo 30º	Vacaciones.	27
Artículo 31º	Permisos.	28
Artículo 32º	Permisos retribuidos.	28
Artículo 33º	Permisos no retribuidos.	31
Artículo 34º	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y protección de la maternidad y la paternidad.	32
Artículo 35º	Tratamiento de situaciones para personas afectadas por violencia de género y/o machista.	36
Artículo 36º	Justificación de ausencias y permisos.	37
Artículo 37º	Seguros de responsabilidad civil, penal y cobertura de accidentes laborales.	38



Artículo 38º Jubilación parcial. 38

CAPITULO V—TRABAJO A DISTANCIA 39

Artículo 39º Definición de trabajo a distancia. 39

Artículo 40º Ámbito de aplicación. 39

Artículo 41º Criterios generales de aplicación. 39

Artículo 42º Puestos de trabajo susceptibles de ser realizados en la modalidad de teletrabajo. 39

Artículo 43º Procedimiento de solicitud. 40

Artículo 44º Acuerdo individual de teletrabajo. 40

Artículo 45º Organización del teletrabajo. 40

Artículo 46º Lugar de prestación del teletrabajo. 41

Artículo 47º Dotación de medios materiales. 42

Artículo 48º Compensación de gastos. 42

Artículo 49º Supervisión del teletrabajo. 42

Artículo 50º Desconexión digital. 43

Artículo 51º Formación. 43

Artículo 52º Garantía sobre los Derechos Sindicales. 43

Artículo 53º Seguridad de la información y protección de datos. 43

Artículo 54º Salud y prevención de riesgos laborales. 43

Artículo 55º Seguimiento del acuerdo de teletrabajo. 43

CAPITULO VI. - SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

DE TRABAJO 44

Artículo 56º Suspensión del Contrato de Trabajo. 44

Artículo 57º Periodo de Prueba. 44

Artículo 58º Excedencias. 44



Artículo 59º Reingresos. 45

Contenido

Pág.

Artículo 60º Cese Voluntario. 46

Artículo 61º Extinción del Contrato de Trabajo. 46

CAPITULO VII. - SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 46

Artículo 62º Seguridad y Salud Laboral. 46

Artículo 63º Personas Delegadas de Prevención. 47

Artículo 64º Comités de Seguridad y Salud. 47

Artículo 65º Comisión de Seguridad y Salud Laboral. 47

Artículo 66º Régimen de adiciones y drogodependencias. 48

Artículo 67º Vigilancia de la salud. 49

Artículo 68º Medio Ambiente. 49

CAPITULO VIII.- DESCONEXIÓN DIGITAL 49

Artículo 69º Desconexión Digital. 49

CAPITULO IX.- FORMACIÓN 51

Artículo 70º Principios Generales. 51

Artículo 71º Objetivos de la formación. 51

Artículo 72º Desarrollo de la formación. 52

CAPITULO X- REGIMEN DISCIPLINARIO 55

Artículo 73º Faltas. 55

Artículo 74º Prescripción de las Faltas 57



Artículo 75º	Sanciones.	57
CAPITULO XI.- ACCIÓN SINDICAL		58
Artículo 76º	Garantías Sindicales.	58
Artículo 77º	Competencia del Comité de Empresa.	59
Artículo 78º	Garantías y Derechos de los Miembros de Órganos de Representación Unitarios.	60
Artículo 79º	Las Obligaciones de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.	61
Artículo 80º	Derecho de Asamblea.	61
CAPITULO XII.- IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y DIVERSIDAD		62
Artículo 81º	Igualdad efectiva de mujeres y hombres y diversidad	62
CAPITULO XIII.- BENEFICIOS SOCIALES		63
Artículo 82º	Fondo Social.	63
Contenido		Pág
Artículo 83º	Promoción de beneficios para personal laboral.	63
Artículo 84º	Condiciones especiales en actividades para personal laboral.	63
DISPOSICIONES ADICIONAL ÚNICA		64
Anexo I. Tablas Salariales 2020-2021-2022-2023.		64
Anexo II. Complementos Salariales 2020-2021-2022-2023.		66



Anexo III. Grupos Profesionales.	67
Anexo IV Reglamento y Procedimiento de Gestión del Fondo Social.	68



CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º Determinación de las partes.

El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva entre los representantes legales de las personas trabajadoras, en adelante RLPT, y la representación de la empresa Cruz Roja Española en Alicante, en lo sucesivo Cruz Roja.

Artículo 2º Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio se aplicará al personal laboral de Cruz Roja que pertenezca a cualquier centro de trabajo de la entidad radicado en Alicante capital o en la provincia de Alicante, y que se mencionan a continuación, salvo los que expresamente se exceptúan en el artículo 3, y para las materias concretas reguladas en el mismo.

- Oficina Provincial de Alicante.
- Asamblea Local de Alicante
- Asamblea Local de Alcoy
- Asamblea Local de Benidorm
- Asamblea Local de Calpe
- Asamblea Local de Denia.
- Asamblea Local de Elche
- Asamblea Local de Elda
- Asamblea Local de Javea
- Asamblea Local de Novelda
- Asamblea Local de Orihuela
- Asamblea Local de Petrer
- Asamblea Local de Santa Pola

Artículo 3º Ámbito personal.

Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje en cualquier centro de trabajo de Cruz Roja en la provincia de Alicante, relacionados en el artículo anterior, con las excepciones siguientes:

- El personal de la Escuela de Formación Profesional, al que le es de aplicación el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada Sostenida Total o Parcialmente con Fondos Públicos.
- El personal del Centro de Rehabilitación e Integración Social (CRIS) y Viviendas Tuteladas de Cruz Roja en Alcoy, al que le es de aplicación el VIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana.
- El personal del Hogar de Emancipación Cruz Roja Alicante y de la Unidad Externa de Emancipación el lote de Alicante, al que le es de aplicación el III Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana.



- El personal del Servicio de Ayuda a Domicilio de Cruz Roja Orihuela, al que se es de aplicación el Convenio Colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros de día, Centros Mujer 24 Horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública y gestión privada en la Comunidad Valenciana.
- El personal contratado en virtud de convenios, conciertos o contratos con la Administración Pública, (al amparo de lo establecido en el art. 122 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos en el Sector Público y/o el art. 13 de la Ley 18/2018 de 13 de Julio de Responsabilidad Social de la Comunidad Valenciana), en los que se recoja el convenio colectivo sectorial que deberá aplicarse al personal adscrito a esa actividad, bien entendido que, tanto en defecto de éste, como en la materia no regulada al respecto, el presente convenio tendrá carácter supletorio, todo ello conforme a la legislación vigente.
- Personal de Salvamento y Socorrismo en Playas, al que se aplicará el Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, mejorado con un Acuerdo de Empresa.
- Las personas que ocupen el cargo de Secretaría Provincial y Coordinación Provincial.

Artículo 4º Ámbito temporal.

4.1. El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2024.

No obstante, a efectos de aplicación de las tablas salariales, para todo el personal laboral, surtirá efecto desde el 1 de enero de 2021.

Si cumplida la duración prevista, o el convenio no es denunciado por cualquiera de las partes, se prorrogará su vigencia por años naturales.

4.2. Para la denuncia del convenio bastará con que cualquiera de las partes comunique por escrito, por cualquier medio que garantice su recepción, a la otra parte, su decisión de denunciarlo, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización de su vigencia.

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

4.3. Durante la negociación del nuevo Convenio permanecerá vigente el Convenio actual, hasta la publicación de aquel en el Diario Oficial.

Artículo 5º Garantía “ad personam”.



Las condiciones más beneficiosas que estuviera percibiendo el personal laboral con anterioridad, con carácter individual comparadas con las que pudiera establecer el presente convenio, serán respetadas en su integridad manteniéndose estrictamente "ad personam", no pudiendo ser absorbibles, compensables ni revalorizables.

Artículo 6º Vinculación a la Totalidad.

La impugnación de cualquiera de los preceptos del convenio implicará la del conjunto de todos ellos, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones del convenio en su integridad. No obstante, si la nulidad afectase a algún artículo de contenido meramente accesorio, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar exclusivamente dichos preceptos y los que se vean afectados por él.

Artículo 7º Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria integrada por ocho miembros, cuatro designados por la parte social y cuatro designados por la parte empresarial. Cada una de las partes podrá contar con la presencia de las personas asesoras que estime convenientes.

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

La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo y con carácter ordinario, cada tres meses, y, con carácter extraordinario, a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, tantas veces como se estime necesario. La convocatoria y reuniones, se regirán por sus normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia Comisión Paritaria en su primera reunión.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Vigilancia, interpretación y seguimiento de los pactos contenidos en el presente Convenio.
2. Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del actual Convenio Colectivo y en el momento de su denuncia, mientras dure la negociación colectiva.
3. En supuestos de conflictos de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, cualquiera de las dos partes firmantes

del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, e interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso.



4. Cualquier otra función que le asigna a la Comisión Paritaria el Estatuto de los Trabajadores.

Por acuerdo entre la empresa y las representaciones legales de las personas trabajadoras legitimados para negociar el convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo.

Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de 15 días naturales a partir de la recepción de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría, que quedarán reflejados en acta que suscribirán las personas asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de al menos dos componentes de cada representación.

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

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de esta Comisión Paritaria, las partes plantearán la divergencia a la mediación-conciliación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL).

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

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de Cruz Roja, facultad que se ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación, reconocidos a la RLPT.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia en los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, sin perjuicio de fomentar la participación de la RLPT y de las personas trabajadoras en la determinación de las condiciones de trabajo de las mismas.

Serán criterios de la organización del trabajo:

La planificación y ordenación de los recursos humanos.

- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal.
- La profesionalización y promoción del personal.
- La definición y valoración de los puestos de trabajo.
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.



- El fomento de la participación y la promoción profesional del personal laboral.
- La participación de forma igualitaria de hombres y mujeres en la formación y capacitación profesional, así como la promoción profesional del personal laboral, según criterios de igualdad entre ambos sexos.

Artículo 9º Sistema de cobertura de puestos de trabajo.

9.1. Los procesos de selección y contratación de personal tienen como finalidad seleccionar al personal que dé cobertura a las vacantes y puestos de nueva creación y se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, transparencia y no discriminación, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos más vulnerables y según los protocolos establecidos por Cruz Roja y que se facilitarán a la RLPT y al personal laboral.

9.2. Para asegurar la máxima concurrencia y publicidad, las plazas que se convoquen serán comunicadas en un plazo mínimo de veinticuatro horas a la RLPT antes de su publicación, salvo excepción justificada que se informará. Posteriormente serán publicadas en aquellos medios que aseguren la máxima difusión para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos.

9.3. La Dirección de Cruz Roja, determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura según protocolos de Cruz Roja para la gestión del personal, que serán accesibles a la RLPT y al personal laboral.

9.4. Con independencia de lo anterior, Cruz Roja favorecerá la contratación de personas pertenecientes a colectivos con dificultades para acceder a un empleo, reservando puestos de trabajo a personas provenientes de estos colectivos, que serán, entre otros, las personas con discapacidad, las mujeres víctimas de violencia género, las personas trans y minorías de etnias en riesgo de exclusión.

9.5. Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de méritos, se puntuará positivamente a las candidaturas de personal de Cruz Roja que tenga contrato a tiempo parcial cuando la vacante sea anunciada a tiempo completo.

9.6. El personal de Cruz Roja que tenga al menos un año de experiencia podrá participar, con preferencia y en igualdad de méritos en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida.

9.7. El personal, con un año de experiencia, cuya relación laboral se hubiera extinguido, salvo por motivo de despido disciplinario, dentro del año anterior a la convocatoria, podrá participar, con preferencia y en igualdad de méritos, en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida.



9.8. Las personas de nueva incorporación a Cruz Roja deberán realizar, dentro del periodo de prueba, el curso de formación básica institucional de Cruz Roja, en modalidad presencial u online.

9.9. En las vacantes de duración estimada de hasta seis meses, no será necesaria publicar la convocatoria con el objetivo de agilizar el proceso, teniendo en cuenta lo previsto en el proceso de selección determinado por la Dirección. En las vacantes de duración estimada superior a seis meses, se lanzará convocatoria, respetando todos los principios citados anteriormente.

Artículo 10ª. Promoción Interna.

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

Cualquier persona que por cualificación o por la experiencia en su puesto de trabajo estuviera capacitada para asumir las de un nivel superior dentro de su grupo profesional, tendrá preferencia para promocionar a ese nuevo nivel en caso de vacante o nueva necesidad.

Artículo 11ª. Rotación Interna.

Se favorecerá la rotación interna del personal laboral que voluntariamente lo demande dentro del mismo grupo y nivel profesional, no siendo necesario en este caso convocatoria, e informando, con la suficiente antelación, a la RLPT de a la incorporación al nuevo puesto.

Artículos 12º Voluntariado y Código de Conducta o Ético.

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

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Conducta de Cruz, o documento que le sustituya en el futuro.

CAPÍTULO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



Artículo 13º Sistema de clasificación.

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

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

Los criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales son

el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: formación, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

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

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

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

c) Autonomía: el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: el grado de autonomía de acción de la persona trabajadora, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Complejidad: el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

f) Actualización de nuevos conocimientos que favorezcan y refuercen los criterios anteriormente mencionados.

En todos los grupos profesionales podrá integrarse el personal que, no teniendo la titulación propia de dicho grupo profesional, siempre y cuando no sea exigible, forme parte del mismo como personal asimilado para poder formar parte de un grupo profesional sin la titulación requerida. En el catálogo de puestos de trabajo, se detallará para cada puesto asimilable los condicionantes, teniendo en cuenta:



- Los conocimientos y experiencia adquiridos en dicho grupo profesional
- La previsión y capacidad de desarrollo profesional dentro del mismo grupo.
- Hallarse en proceso de obtención de la formación requerida para pertenecer a dicho grupo profesional.

Grupos profesionales

Grupo 1. Tituladas-Titulados 1

Formación requerida:

- Grado universitario más master específico, requerido para el desempeño del puesto.
- Licenciatura Universitaria.

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

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

Se establecen tres niveles, pasando automáticamente de un nivel a otro de la siguiente forma: el primer año de contratación el nivel 3, para el segundo año el nivel 2, y a partir del tercer año el nivel 1.

Para los contratos de formación, durante el tiempo que se permanezca en esta modalidad contractual se percibirá el 100 % del nivel 3; una vez finalizada esta modalidad contractual, de haber estado dos años en prácticas, y en caso de continuar la contratación pasaría al nivel 2.

Grupo 2. —Tituladas-Titulados 2

Formación requerida:

- Grado universitario.
- Diplomatura Universitaria.

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



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

Se establecen tres niveles, pasando automáticamente de un nivel a otro de la siguiente forma: el primer año de contratación el nivel 3, para el segundo año el nivel 2, y a partir del tercer año el nivel 1.

Para los contratos de formación, durante el tiempo que permanezca con esta modalidad contractual percibirán el 100 % del nivel 3; una vez finalizada esta modalidad contractual, de haber estado dos años en prácticas, y en caso continuar contratado pasaría al nivel 2.

Grupo 3. —Técnicas-Técnicos Especialistas

Formación requerida:

- Formación Profesional de Grado Superior (CFGS) o equivalente, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.
- Bachiller con la experiencia mínima recogida en catálogo de puestos de trabajo, cuando para el puesto a ocupar no se requiera titulación específica en formación profesional y no se exija ese nivel formativo (CFGS).

Pertencen a este grupo el personal que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticas acordes a la formación profesional exigida y bajo la dependencia directa de una persona responsable de su área de actividad, de quien recibe instrucciones genéricas, pueda 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 realiza con un alto nivel de perfección e iniciativa, tareas relacionadas con su especialidad o ejecuta actividades encaminadas a conseguir el máximo desarrollo individual y social de las personas.

Se establecen dos niveles: Grupo 3.1 y 3.2 de conformidad con el Anexo III.

Grupo 4. —Técnicas-Técnicos Auxiliares

Formación requerida:

- Formación Profesional de Grado Medio (CFGM) o equivalente: personal que sea contratado para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.
- Educación Secundaria Obligatoria o Graduado Escolar, con la experiencia detallada en el catálogo de puestos de trabajo, cuando para el puesto a ocupar



no se requiera titulación específica en formación profesional y no se exija ese nivel formativo (CFGM).

Pertenece a este grupo 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 persona trabajadora de nivel superior, de quien recibe instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección e interpretación, realiza, con responsabilidad y perfección, tareas propias de su grupo y área de actividad.

Grupo 5. —Servicios Generales

Formación requerida:

- Educación Secundaria Obligatoria o Graduado Escolar.
- Formación y conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Pertenece a este nivel el personal cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

CAPITULO III.- RETRIBUCIONES

Artículo 14º Retribuciones.

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.
- c) Complemento "ad personam".
- d) Complementos de carácter no consolidable.
- e) Percepciones no salariales y suplidos.
- f) Ayudas especiales.

Al personal incluido en este Convenio se le aplicará la retribución que le corresponda, en función del Grupo Profesional al que pertenezca para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 que figura en el Anexo I.

En caso de prórroga del Convenio, en el último trimestre del año se reunirá la Comisión Paritaria para establecer la revisión salarial del año siguiente.

Artículo 15º Salario base.



Es la parte de retribución del personal laboral fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos profesionales.

Artículo 16º Pagas extraordinarias.

El personal acogido a este Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, cuyo abono se efectuará de forma prorrateada mensualmente.

Artículo 17º Complemento “Ad Personam”

El complemento “ad personam” recoge las cantidades cuya cuantía excede a lo acordado en este convenio colectivo y que se mantiene estrictamente “ad personam”, incluyendo la antigüedad consolidada, las diferencias retributivas derivadas de agrupamiento de niveles, etc.

Se trata de un complemento personal con carácter salarial a todos los efectos, es consolidable, no absorbible y no revalorizable con los futuros incrementos salariales que se pacten.

Artículo 18º Complementos de carácter no consolidable.

Se abonarán a criterio de la dirección, cuando las características del puesto de trabajo difieran sustancialmente de las tenidas en consideración con carácter general para determinar su encuadramiento en los grupos profesionales. La adecuación de estos complementos de carácter no consolidable se revisará periódicamente de conformidad con el catálogo de puestos de trabajo.

Sus cuantías se determinan en las tablas salariales adjuntas al presente Convenio.

La percepción de estos complementos depende exclusivamente de la permanencia de las circunstancias que lo motivaron, por lo que no tendrán carácter consolidable, y se dejarán de percibir cuando desaparezca el hecho que lo originó.

18.1. Complemento de Responsabilidad.



Este complemento, de carácter no consolidable, se percibirá por el personal a criterio de la dirección de la entidad cuando se produzcan al menos una de las siguientes circunstancias:

- Asuma funciones que requieran especial dedicación de coordinación, dirección, impacto económico y supervisión de asambleas locales, planes, áreas y programas provinciales, proyectos o centros.
- Desarrolle y asuma responsabilidades, de naturaleza compleja y funcional, que requieran toma de decisiones, capacidad organizativa y de gestión y/o personal a su cargo de asambleas locales, planes, áreas y programas provinciales, proyectos o centros.

El importe del complemento se establece en niveles en función de que la persona empleada sea quien dirija Asambleas Locales, Planes, Programas o Áreas Provinciales o coordine Proyectos y/o Centros. Dentro de los niveles, se establecen dos grupos determinados por: presupuesto gestionado y número de personas que integran el equipo de trabajo a dirigir.

Para percibir el complemento debe darse, como mínimo, una de las circunstancias expresadas en la tabla salarial.

También se valorará la complejidad en el desempeño, para lo cual 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 complemento no consolidable. Éste dejará de percibirse en el momento en que dicha responsabilidad no proceda por cualquier causa (por voluntad propia o ajena al personal laboral) y no acumulativos entre sí.

COMPLEMENTOS DE RESPONSABILIDAD	
NIVEL 1	RESPONSABILIDAD PLAN; DIRECCIÓN TÉCNICA LOCAL; RESPONSABLE AREA PROVINCIAL
NIVEL 2	RESPONSABILIDAD PROGRAMA
NIVEL 3	COORDINACIÓN DE CENTRO/PROYECTO



GRUPOS	Presupuesto	Personal
A	Más de un millón euros	Más de 50 personas
B	Más de quinientos mil euros	Más de 25 personas
C	Más de cien mil euros	Más de 10 personas

18.2. Complemento de Disponibilidad.

Este complemento no consolidable se abonará a propuesta de la entidad, al personal que, por las especiales características del trabajo a desarrollar en su puesto, deba tener disponibilidad para la realización de funciones y tareas fuera de la jornada habitual.

El personal laboral se obliga a estar a disposición de la entidad el período de horas fuera de su jornada habitual que media entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente, así como durante el descanso semanal y los días festivos.

La entidad propondrá la percepción de este complemento y el personal laboral podrá aceptarlo o rechazarlo la percepción de este complemento, con las obligaciones que conlleva, salvo que su puesto lo requiera.

La empresa podrá dejar de abonar este complemento cuando considere que para un puesto de trabajo ya no es necesaria la disponibilidad y así mismo el personal que lo percibe, podrá renunciar a dicho complemento, y así dejar de estar obligado a la disponibilidad, salvo que su puesto así lo requiera.

El exceso de jornada se compensará.

Se retribuirá nocturnidad y festividad cuando la incorporación a la actividad se realice en estas circunstancias.

Este complemento es incompatible con el de adaptación de jornada por necesidad de la actividad.



18.3. Complemento de Adaptación de Jornada por Necesidades de la Actividad.

Sustituye al denominado complemento de Flexibilidad en el anterior convenio.

Este complemento no consolidable se abonará a propuesta de la entidad. Retribuye la prestación de servicios en régimen de flexibilidad horaria, a petición de la entidad, debida a frecuentes alteraciones en los horarios de trabajo, sin que suponga un aumento de jornada, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios.

Quedan determinadas dos modalidades, cuya cuantía queda contemplada en el anexo de tablas salariales.

- **COMPLEMENTO ADAPTACIÓN PERMANENTE:** Puestos que por su naturaleza requieran el complemento mientras se desempeña el mismo
- **COMPLEMENTO ADAPTACIÓN TEMPORAL:** Puestos que requieren puntualmente el complemento y para ello se considerará la necesidad de adaptar la jornada (días de semana, mañana, y/o tarde) al servicio y/o actividad, estableciéndose dos submodalidades.

ADAPTACIÓN TEMPORAL 1: Cuando se tenga que variar la jornada en al menos un 15 por ciento de promedio de la jornada diaria de trabajo en un mes.

ADAPTACIÓN TEMPORAL 2: Cuando se tenga que variar la jornada en al menos un 25 por ciento de promedio de la jornada diaria de trabajo en un mes

18.4. Complemento de nocturnidad

Retribuye el trabajo realizado entre las diez de la noche y las siete de la mañana, salvo cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Las horas trabajadas en ese intervalo se retribuirán con una compensación económica del 30%, devengándose exclusivamente sobre las horas trabajadas dentro de la referida franja horaria. Para los puestos de trabajo exclusivamente nocturnos se percibirá también durante vacaciones, bajas, y permisos retribuidos.

18.5. Complemento por festivo:

El personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 00:00 horas y las 24:00 horas en cualquier de los catorce festivos del año,



tendrá derecho a un complemento específico de festividad contemplado en el anexo de tablas salariales.

Con respecto al personal que realiza su actividad en los Servicios de Central de Teleasistencia y Centro de Comunicaciones de Emergencias, en lugar de percibir complemento por cada uno de los 14 festivos anuales que se trabajen, se compensará cada festivo trabajado por dos días naturales, acumulándose al periodo vacacional.

18.6. Complemento CPD y CIBE:

Se establece para el personal que preste sus servicios en el Centro Provincial de Drogodependencias (CPD) y en el Centro de Intervención de Baja Exigencia (CIBE).

Artículo 19º Percepciones no salariales y suplidos.

Compensación de gastos en los que se ha incurrido con motivo de trabajo, kilometrajes y dietas; ambos conceptos serán compensados por la entidad al personal laboral previa justificación de gastos con las correspondientes facturas. En el caso de kilometraje se abonará el máximo exento de IRPF establecido por la Administración competente.

Para los casos que se deba a viajes previsibles podrá solicitarse previamente dinero de bolsillo siguiendo los procedimientos establecidos al efecto.

Artículo 20º Ayuda especial.

El personal que tenga descendientes en primer grado con discapacidad, siempre que tenga reconocida esta situación por la administración competente, percibirá por cada descendiente en esta situación un complemento económico a cargo de la empresa, según tabla salarial.

Artículo 21º Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y el salario se abonará antes del día cinco de cada mes por transferencia bancaria, incluidas las liquidaciones, aunque en situaciones excepcionales se podrá abonar por otro medio.

La entidad estará obligada a entregar al personal laboral el correspondiente recibo de salarios.



En las modalidades de contratación de duración determinada, la base de cálculo salarial será la establecida con carácter general. En los contratos de formación las retribuciones serán proporcionales al tiempo de trabajo efectivo sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Para las incapacidades temporales que incapaciten a la persona trabajadora para el normal desarrollo de sus funciones habituales, derivadas tanto de contingencias comunes como profesionales, la entidad complementará la prestación de la Seguridad Social o Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales, desde el primer día hasta el máximo previsto por la LGSS en el que existe obligación de cotizar por la empresa.

Las retribuciones de referencia para completar las prestaciones de la Seguridad Social o Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales, serán las retribuciones en sus cuantías totales y en los diversos conceptos que se vengán percibiendo en el momento de la baja, excluyéndose los conceptos variables como nocturnidades y festivos (a excepción del personal que preste servicios exclusivamente en horario de noches indicado en el art.18.4.)

Las nóminas y liquidaciones por finalización de contrato deben de ponerse al pago y no se condicionará el cobro a la firma por parte de la persona trabajadora.

Artículo 22º Anticipos y préstamos

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

El personal con más de dos años de antigüedad podrá solicitar, motivando la solicitud, un préstamo cuya cuantía no exceda de cuatro mensualidades netas. En caso de concesión, el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos como máximo en las veinticuatro mensualidades siguientes a su concesión. Hasta que no esté amortizado el 100% del préstamo, no se podrá solicitar uno nuevo. Los préstamos estarán sujetos a retención como renta en especie.

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



CAPITULO IV.-JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 23º Jornada Laboral.

Jornada: normas comunes

Se establece una jornada ordinaria de trabajo efectivo de 1.686 horas anuales, y 1.694 horas en años bisiestos. Los días 24 y 31 de diciembre se trabajarán a media jornada con respecto a la jornada habitual, excepto aquellos servicios en los que no sea posible.

El cálculo de la jornada anual se ha realizado descontando los días de vacaciones, festivos, asuntos propios, descansos semanales y las medias jornadas antes citadas. Anualmente se establecerá el cálculo y ajuste de horas anuales en calendario del año correspondiente. Las compensaciones por exceso o defecto entre la jornada resultante y pactada serán establecidas en acuerdo por la RLPT y la empresa.

La duración de la jornada semanal ordinaria para los diferentes grupos profesionales no será superior a las 40 horas de trabajo efectivo, con las excepciones de las actividades y servicios en los que se establezca una distribución irregular de la jornada. La jornada semanal habitual de media anual será de 38,5 horas.

Cuando la jornada laboral suponga cinco o más horas de trabajo continuado, el personal laboral tendrá treinta minutos de descanso, computados como trabajo efectivo.

El personal disfrutará de una pausa mínima de 12 horas entre el final y el inicio de cada jornada.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, preferentemente en sábado y domingo.

Cuando los días de descanso sean alternativos o rotativos, se librarán al menos un fin de semana al mes.

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 en igual cuantía en tiempo de descanso en otros días de la semana. Esta compensación atenderá siempre, como mejora social, en beneficio del personal laboral y por tanto con la flexibilidad que pudiera necesitarse, previo acuerdo de ambas partes.

La jornada de trabajo del personal laboral nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días.

La dirección de la empresa, previo informe a la RLPT, establecerá:



- El horario en torno al cual se estructurará el personal integrado en las diferentes áreas de intervención.
- El cuadrante de distribución de la jornada, que será elaborado para todo el año durante el mes de enero y se expondrá de forma visible en cada centro de trabajo. En él constarán por semanas y días la distribución de la jornada mensual o anual con el horario de trabajo, festivos, descansos semanales y entre jornadas.
- Criterios de prioridad para que el personal laboral que necesite adaptaciones horarias en función de sus condiciones personales (hijos/as a cargo, motivos de salud, estudios reglados, etc.), pueda solicitar dichas modificaciones.

Cada equipo profesional podrá establecer, de acuerdo con el equipo directivo, ajustes horarios motivados por cuestiones de intervención concreta de los que se dará cuenta a la RLPT previamente a la puesta en marcha.

Las modificaciones del horario habitual del personal, de carácter colectivo, tendrán que ser notificadas para su negociación con 72 horas de antelación a la RLPT, salvo concurrencia de circunstancias urgentes e imprevisibles.

En cuanto a los horarios de tarde se realizarán solo de lunes a jueves siempre y cuando el proyecto, servicio o financiador lo permita, susceptible de posibles cambios atendiendo a las necesidades del servicio, demandas u obligaciones para con terceros financiadores o personas usuarias.

Para el personal con jornadas parciales, inferiores a 30 horas semanales, no se realizará jornada partida salvo que por necesidades del servicio y/u organización de la actividad sea necesario.

La distribución irregular deberá ser preavisada con al menos 7 días naturales al personal, salvo en supuestos excepcionales que impidan atender este preaviso. Se informará a la RLPT de dichos cambios individuales.

El personal laboral podrá optar por jornada continua, sin horario de tardes, durante las fechas siguientes:

- Desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre.
- Del 24 de diciembre al 6 de enero.
- Durante 7 días en fiestas locales y patronales.

A efectos de inicio y término de estos períodos, se realizará por semanas completas.

El personal laboral que quiera optar por esta jornada continua durante las fechas indicadas deberá comunicarlo con al menos un mes de antelación al responsable inmediato.



Artículo 24º Trabajo a turnos.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual el personal ocupa sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el personal laboral la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En el anexo se detallan aquellos puestos de trabajo y servicios que se regulan por trabajo a turnos. En el caso de que por demanda de financiador, proyecto o servicio se ampliara a otros puestos o servicios, tendrán que ser notificados para su negociación en comisión paritaria, salvo concurrencia de circunstancias urgentes e imprevisibles.

La dirección de la empresa, previo informe a la RLPT, establecerá el horario en torno al cual, se estructura el personal integrado en las diferentes áreas de intervención reguladas con trabajo a turnos.

Los puestos con trabajo a turnos establecerán en un cuadrante la jornada anual.

La jornada máxima diaria de trabajo efectivo no deberá superar las 12 horas en horario diurno ni 12 horas en nocturno, salvo para el Servicio SIRE.

Los turnos con duración superior a 10 horas tendrán derecho a un descanso adicional de quince minutos, computados como trabajo efectivo.

El cuadrante de distribución de la jornada será elaborado para todo el año durante el mes de enero y se expondrá de forma visible en cada centro de trabajo. En él constarán por semanas y días la distribución de la jornada anual con el horario de trabajo, festivos, descansos semanales y entre jornadas, vacaciones y compensaciones por exceso de jornada.

Los cuadrantes respetaran la pausa mínima de 12 horas entre el final e inicio de cada jornada y el descanso semanal continuado de 48 horas. Este último deberá ser al menos una vez al mes en sábado y domingo.

Las vacaciones serán de 31 días naturales al año, que se planificarán antes del 15 de diciembre del año anterior.

Se facilitará al personal cambios de horario para atender a necesidades y urgencias personales, siempre que el servicio lo permita.

Se fija criterio de prioridad para que el personal que necesite adaptaciones horarias en función de condiciones personales (menores a cargo, motivos de salud, estudios reglados, etc.) pueda solicitar dichas modificaciones.



Artículo 25º Horas Complementarias

Las horas complementarias son aquellas pactadas por escrito entre la persona trabajadora y la entidad. Solo se podrá exigir la realización de las mismas cuando así se ha pactado expresamente entre las dos partes.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, formalizándose por escrito.

Solo se puede formalizar en caso de contratos a tiempo parcial con una jornada no inferior a diez horas semanales y no podrán exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, pudiendo ser del 45% de las horas ordinarias para contratos indefinidos.

El personal con el que se ha pactado la realización de las horas complementarias deberá conocer el día y hora de su realización con un preaviso de 48 horas.

La realización de horas complementarias tiene que respetar los límites en materia de jornada y descansos pactados en este convenio.

Artículo 26º Flexibilidad horaria

Con objeto de conciliar y armonizar la vida personal, familiar y laboral del personal laboral y la normalización de horarios, se permite una flexibilidad horaria en la incorporación y salida del trabajo, siempre que las características del servicio lo permitan, previo informe a la RLPT.

Jornada ordinaria.

1. Hora de entrada por la mañana desde las 07:30 horas hasta las 10:00 horas.
2. La hora de salida será por la mañana desde las 14:00 a 15:00 horas, o a las 17:00 horas en caso de no trabajar esa tarde.
3. Hora de entrada por la tarde desde las 14:30 a las 17:00 horas.
4. La hora de salida por la tarde será desde las 18:30 a las 21:00 horas.

Se establece un mínimo de 30 minutos de descanso entre la jornada de mañana y de tarde. La jornada de tarde no podrá superar las 5 horas.

Las horas de presencia obligadas serán de 10:00 a 14:00 horas y tarde de 17:00 a 19:00 horas, no obstante, en aquellos servicios/departamentos que sea viable sin menoscabo de la actividad, se permitirá la salida a partir de las 18:30 horas, garantizando en todo momento la atención hasta las 19:00 horas.



El tiempo menor trabajado en función de esta flexibilidad se recuperará, como máximo, dentro del mes siguiente, debiendo quedar regularizado dentro del año natural.

Artículo 27º Flexibilidad horaria para casos especiales

Criterios de prioridad para que el personal laboral que necesite adaptaciones horarias en función de condiciones especiales, y que no esté recogido en el artículo anterior, se podrá solicitar adaptaciones horarias.

El personal laboral que tenga a su cargo, o por razones de guarda legal, a una persona menor con discapacidad, podrá flexibilizar en dos horas diarias, cualquiera que sea la modalidad de jornada que realice, para la conciliación de su horario laboral con los del centro escolar o de integración al que asista dicha persona menor. También tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarla si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Cuando el personal laboral que tenga a su cargo un familiar mayor de 65 años, con discapacidad o en situación de dependencia, la flexibilidad horaria podrá ser negociada entre la institución, la persona trabajadora y RLPT en función de las condiciones personales y familiares.

La empresa se compromete a dar respuesta por escrito al personal, en un plazo máximo de un mes.

Artículo 28º Horas extraordinarias.

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

No obstante, si excepcionalmente fuese necesario e imprescindible la realización de horas extraordinarias, se compensará en igual cuantía de las realizada.

En caso de que se produzcan horas extraordinarias por parte del personal laboral, se compensarán en el plazo de un mes, con carácter general, detallando por escrito individualmente el número de horas excedidas y el periodo y días de compensación.

Las personas trabajadoras menores de 18 años no realizarán horas extraordinarias.

Se comunicará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas a la RLPT.



La realización de horas extraordinarias requerirá la voluntariedad del personal laboral a excepción de las horas extraordinarias por razón de fuerza mayor.

Artículo 29º Reducción de la Jornada.

1. El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, podrá acogerse, previa certificación de este extremo por el órgano administrativo que corresponda, a la reducción de hasta la mitad de su jornada, con disminución proporcional de retribuciones.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años o mayor que requiera especial dedicación, previa declaración del órgano correspondiente de la administración sanitaria, o que tenga una discapacidad física, psíquica o sensorial, igual o superior al 33% de discapacidad, 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 aquella.

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

La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o de acogimiento permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado de la persona menor a su cargo afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que la persona menor cumpla los dieciocho años. Por comisión paritaria se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual del personal laboral. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



Artículo 30º Vacaciones

El personal disfrutará anualmente de 23 días laborables de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional al tiempo trabajado desde su ingreso hasta el 31 de diciembre, redondeando por exceso el resultado decimal mayor a 5.

Las vacaciones que correspondan podrán fraccionarse hasta en tres periodos no pudiendo ser ninguno de los períodos inferior a 5 días laborables.

Las vacaciones se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente.

Las vacaciones se planificarán por servicios/departamentos, antes del día 30 de abril de cada año.

Se procurará que los turnos se efectúen de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que, en orden al buen funcionamiento del servicio, se planteen por la entidad, previa negociación con la RLPT. En caso de discrepancias servirá como principio general para la fijación de los períodos vacacionales el de rotación de todo el personal para que no siempre corresponda un mismo período a las mismas personas trabajadoras. El tiempo de disfrute habitual, será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo necesidad de determinadas actividades.

El personal tendrá derecho a:

- Retrasar sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal.
- La interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten.
- Acomodar el disfrute de las vacaciones previa justificación de las circunstancias, en casos de:
 - Embarazo y hasta que la criatura cumpla doce meses
 - Separación legal, divorcio o viudedad.
 - Ser víctima de violencia de género.
 - Y cualquier otra circunstancia que detalle la norma.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico salvo en caso del personal que finalice su contrato.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.



Artículo 31º Permisos.

Grados de parentesco

En todos los derechos contemplados en el presente convenio colectivo, según los artículos 915 y siguientes del Código Civil, se considerarán familiares de primer grado de la persona afectada:

- por consanguinidad en línea directa: madre/padre e hijas/os.
- por afinidad en línea colateral: cónyuge.
- por afinidad en línea directa: suegras/os, nuera y yerno.

Se considerarán familiares de segundo grado:

- por consanguinidad: hermanas/os y abuelas/los del titular y nietas/os.
- por afinidad: abuelas/os del cónyuge y cuñada/o.

Asimismo, de conformidad con la Ley 5/2012, de 15 de octubre, de Uniones de Hecho Formalizadas de la Comunitat Valenciana, será de aplicación a las parejas de hecho con certificado de estar inscritas en el Registro Público Oficial de Uniones de Hecho los mismos derechos que a los cónyuges.

A su vez será de aplicación a las parejas que, conviviendo, tengan descendencia en común o acrediten una convivencia de al menos un año, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento/convivencia, los mismos derechos que a los cónyuges.

Asimismo, se considerará persona dependiente la que como tal se considere previa resolución judicial o certificación de servicios sociales.

Plazos de preaviso de permisos.

Los permisos y licencias referidos en este capítulo que correspondan a situaciones previsibles se solicitarán a la persona responsable de la entidad como mínimo con 48 horas de antelación, salvo determinados permisos que conllevan una mayor duración y que son previsibles con mucha más antelación, como el permiso por matrimonio, debiendo solicitarlo en este caso como mínimo con un plazo de un mes, salvo supuestos de fuerza mayor.

Artículo 32º Permisos Retribuidos.

En esta materia se estará a lo dispuesto, entre otras normas, en el Estatuto de los Trabajadores, y en lo previsto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y sus modificaciones, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El personal, avisando y con posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:



1. Por matrimonio o registro de uniones de hecho: quince días naturales que podrán acumularse al periodo vacacional.
2. El día de la celebración del matrimonio o registro de uniones de hecho de los parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 100 Km desde su residencia al lugar de la celebración, el permiso se ampliará en un día más.
3. En caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento:
 - Tres días laborables en los casos de cónyuge, familiares de primer grado, o personas dependientes a cargo.
 - Dos días laborables en casos de familiares de segundo grado.Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 100 Km. desde su residencia al lugar del suceso, el plazo se ampliará en dos días laborables más, ampliándose un día más en el caso de que el desplazamiento supere los 300 Km.

En los casos de hospitalización, intervención quirúrgica, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutando del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador y la actividad lo permita.

Se establece la posibilidad de adaptación del horario laboral en caso de necesitar el familiar del personal laboral más tiempo de reposo, siempre que el servicio lo permita y previo visto bueno de la persona responsable.

Para familiares de primer grado, permiso de la jornada laboral, en el caso de acudir a un servicio de urgencias hospitalarias cuya permanencia en box de observación y desplazamiento al domicilio, que coincida con la jornada laboral en más del 70%, o que durante la noche anterior haya permanecido en urgencias; en este último caso la persona trabajadora podrá incorporarse a su puesto transcurrido ocho horas de descanso personal y cuando reste al menos el 30% de la jornada que le correspondiera ese día.

4. Dos días laborables en caso de cambio de domicilio.
5. Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de pruebas de valoración de conocimientos realizadas por organismos oficiales, procesos selectivos para el ingreso a cualquier Administración Pública o exámenes oficiales, siempre que tenga acreditado previamente ante la entidad que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia o la Consellería respectiva) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen o justificante oficial expedido al efecto.



6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
7. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias, o de personas dependientes a su cargo, a consultas médicas, psicológicas u otras debidamente argumentadas y a consideración de la entidad, durante el tiempo indispensable para su realización, siempre que no se puedan realizar fuera de la jornada laboral, justificando esta circunstancia. Este permiso se amplía a los casos de especial necesidad en los que no teniendo la condición de dependientes y siendo familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad se encuentren en los supuestos que a continuación se detallan:
 - Familiares con edad de ochenta o más años.
 - Certificado médico recomendando el acompañamiento del familiar o informe de servicios sociales recogiendo dicha recomendación.

Los casos que no se encuentren incluidos en los dos anteriores podrán plantearse ante la Comisión Paritaria, que valorará las circunstancias personales que concurren.

Los certificados a los que se hace referencia en este apartado (médicos, psicológicos y de servicios sociales) tendrán una validez de un año desde su emisión, y en los supuestos que valore la Comisión Paritaria, ésta acordará su vigencia.

8. El personal podrá acudir, durante su jornada laboral por necesidades de personas menores a cargo a consultas médicas o psicológicas que no se puedan realizar fuera de la jornada laboral y no requiera desplazamiento fuera de la provincia, durante el tiempo indispensable para su realización y hasta que la persona menor cumpla 15 años.
9. El tiempo necesario para la recuperación física o psicológica derivada de la violencia machista o intrafamiliar, acreditada por los servicios sociales de atención, ámbito judicial o servicios de salud correspondientes.
10. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal, entendiéndose por tal todo deber que no pueda realizarse mediante representante legal y fuera de jornada laboral, incluida la realización de trámites de acogimiento, acogimiento temporal o adopción que no se puedan realizar fuera de la jornada laboral y no requieran desplazamiento al extranjero.
11. En caso de interrupción del embarazo o realización de la prueba de amniocentesis, siempre que medie baja médica con prescripción de reposo, se concederá a la pareja un permiso de 4 días laborables y consecutivos a partir del hecho causante.
12. El personal podrá disfrutar de 5 días de asuntos propios al año, hasta el 15 de enero de año siguiente. La solicitud deberá realizarse con una antelación mínima de 7 días, o de 15 en caso de que deba ser sustituido en su puesto de trabajo; en situaciones extraordinarias se podrán solicitar con 24 horas de antelación. Los asuntos propios serán concedidos supeditados a que queden cubiertas las necesidades del servicio.

El cómputo de los 5 días laborables corresponde a la jornada semanal habitual del personal solicitante.

Dos de los cinco días de asuntos propios podrán disfrutarse por horas, equivaliendo a dos jornadas de 7 horas y 42 minutos cada una. Para jornadas parciales, la parte proporcional.



Para el disfrute de estas licencias se garantizará la atención mínima de cada servicio o departamento, por acuerdo de ambas partes.

13. El personal podrá disfrutar de 7 días naturales por 15 años de servicio o 14 días naturales por 25 años de servicio en Cruz Roja. Este permiso no será acumulable y solo podrá disfrutarse una sola vez. El disfrute se podrá iniciar a partir de cumplir los años de servicio, previa solicitud con una antelación mínima de 1 mes, siempre y cuando se garantice la prestación del servicio. En caso de coincidencia de solicitudes se priorizará al personal que haya ingresado antes en la entidad.
14. El personal laboral con personas menores a cargo, tendrá permiso retribuido para asistir hasta a dos reuniones escolares al año debidamente acreditadas, siendo estas por persona trabajadora y curso escolar, independientemente del número de menores.
15. Permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a realizar gestiones o pruebas académicas siempre y cuando no se puedan realizar fuera del horario laboral y debiéndose acreditar esta circunstancia.

Artículo 33º Permisos no Retribuidos.

1. Por el tiempo indispensable por enfermedad de persona dependiente a cargo con prescripción facultativa de reposo en casa.
2. En los supuestos de adopciones internacionales, el personal podrá disponer del tiempo indispensable para la realización del desplazamiento, independiente de la licencia maternal/paternal correspondiente. Este permiso se concederá cuantas veces sea necesario el desplazamiento.
3. El personal tendrá derecho a disfrutar de permisos no retribuidos para acudir a consulta médica con sus menores a cargo o ascendientes hasta segundo grado, todo ello previa autorización de la empresa (para los casos no incluidos en permisos retribuidos). Este permiso será por el tiempo imprescindible, aportando copia de la acreditación de su asistencia y deberá ser notificado a la empresa con una antelación mínima de tres días, salvo casos de urgencia. Este permiso tendrá carácter recuperable.
4. El personal laboral con una antigüedad superior a tres años podrá solicitar, por interés particular, una licencia no retribuida de una duración máxima de tres meses consecutivos cada dos años, durante la que no se podrá prestar trabajo retribuido. La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar. El permiso será concedido o denegado atendiendo a cuestiones organizativas. En el caso de coincidencia de más de una solicitud del mismo departamento/servicio, se concederá atendiendo a criterios de prioridad valorando la finalidad del permiso. Durante este periodo se suspenderá la cotización a la Seguridad Social y se tramitará como una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo.
5. Se podrán solicitar licencias no retribuidas con un máximo de un día para la asistencia al entierro de familiares de tercer o cuarto grado por consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse hasta un máximo de dos días si ocurre el suceso a más de 100 Km. de distancia, y un día más en el caso de que el desplazamiento supere los 300 Km.
6. Se podrán solicitar dos días de permiso con el carácter de recuperables.



Artículo 34º Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y protección de la maternidad y la 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 la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE nº266 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 Convenio, 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.

1) Se concederán 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 para 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. Cada permiso para la pareja será máximo de dos horas.

2) Durante el embarazo o parto reciente, cuando exista riesgo, por mínimo que éste pudiera ser para la salud de la madre, persona gestante 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 persona 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 si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la persona trabajadora embarazada, o que ha dado luz, 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, esta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiéndose determinar, previa consulta con la RLPT, 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 persona 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 o persona gestante 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 artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo 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 periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o persona lactante o de la criatura y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural de criaturas menores de 12 meses.

3) El permiso de maternidad y paternidad por alumbramiento se establece en 16 semanas.

En caso de parto múltiple o adopción múltiple por parte del personal laboral de la entidad, se ampliará el permiso de maternidad o paternidad en cuatro semanas más, y en caso de que el número de criaturas sea superior a tres en el parto, se ampliará sucesivamente en dos semanas por cada hija e hijo más.

4) El permiso de maternidad y paternidad es obligatorio disfrutarlo en las primeras seis semanas de baja tras el nacimiento de la criatura.

En caso de fallecimiento de la madre o persona gestante, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en que la criatura deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la prestación se podrá ampliar en tantos días como ésta se encuentre hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales.

5) En los casos de nacimientos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

6) Igualmente, en el supuesto de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de 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 menor, a partir del segundo. Este permiso se



disfrutará también en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de 6 años, si se trata de menores con alguna discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales, o que, por proceder del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios competentes. El permiso se iniciará a petición de la persona trabajadora, 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 las personas adoptantes o acogedoras trabajen el permiso se distribuirá a opción de las interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos

En los casos de disfrute simultáneo del periodo 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.

7) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario desplazamiento previo de las personas adoptantes al país de origen de la persona menor adoptada, 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.

8) Los periodos 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 las personas trabajadoras afectadas del que se informará a la RLPT, en los términos que se determine.

9) Asimismo, en el supuesto de discapacidad de la persona menor adoptada o acogida, la suspensión de contrato, tendrá una duración adicional de dos semanas.

10) Por lactancia de una criatura menor de doce meses, sea natural, acogida o adoptada, 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, la persona lactante o acogedora, pero, en cualquier caso, solo 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 periodo 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 doce meses de la criatura. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de este permiso corresponden 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.



11) Así mismo, el personal laboral tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada persona menor de cinco 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 o documento oficial que lo acredite. Cuando se dé la circunstancia de que los progenitores trabajen en la entidad, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este convenio, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros 24 meses tendrá derecho a la reserva de su mismo puesto de trabajo, esta reserva se ampliará a 27 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.

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

13) También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 5 años, el personal para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de parentesco 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 misma. Se pondrá fin a la excedencia cuando acabe el hecho causante, sin necesidad de que finalice el periodo total. Tendrá la misma consideración que la excedencia por cuidado de persona menor a cargo a efectos de reserva de puesto de trabajo, computo de antigüedad y asistencia a cursos de formación de la entidad.

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

15) Esta excedencia constituye un derecho individual del personal laboral. En caso de que dos personas trabajadoras 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.

16) La entidad fijará cuando se requiera o sea necesario, acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se incorporan después de una paternidad/maternidad o de una de excedencia de cuidados.

17) Se permitirá a las hijas/hijos del personal laboral de Cruz Roja, el uso de las ludotecas en funcionamiento en las distintas Asambleas Locales de la provincia de Alicante, en las mismas condiciones de uso que estas tengan establecidas, siempre y cuando sea posible por capacidad y actividad. En cuanto a la ludoteca que se pueda



gestionar desde la Oficina Provincial para hijas/hijos del personal laboral, podrá ser utilizada por cualquier persona trabajadora de la provincia.

Artículo 35º Tratamiento de situaciones para personas afectadas por violencia de género y/o machista.

En los casos de ausencias derivadas de que la persona trabajadora se encuentre padeciendo una situación de violencia de género o machista se regulan las siguientes situaciones:

- 1) Ausencias aisladas de uno o dos días: las personas que se encuentren afectadas por esta situación, deberán justificar dicha circunstancia ante la entidad mediante la presentación de justificante expedido por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, dicho justificante se entregará con la mayor inmediatez posible, atendiendo a las circunstancias en que se halle la persona afectada. No obstante lo anterior, el parte de baja médica o el informe de los servicios sociales deberá entregarse en el plazo de tres días desde su expedición.
- 2) Ausencia de tres o más días: la persona 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. 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 no presentarse ningún justificante se descontarán en nómina los días de ausencia.
- 4) Traslado en 48 horas, a cualquier centro de trabajo, cuando la persona trabajadora así lo crea conveniente, una vez demostradas las medidas cautelares.

La forma de acreditar la condición de víctima de violencia de género o machista, en los supuestos de reducción de jornada, flexibilidad horaria, suspensión o extinción del contrato por motivos de violencia de género, teniendo en cuenta que la entidad procurará atender la situación más favorable para la persona sometida a dicha situación, será:

- a) Orden de protección o medida provisional dictada por el Juzgado competente a favor de la víctima.
- b) Mediante el informe del Ministerio Fiscal indicando la existencia de indicios de violencia de género o machista hasta que se dicte la orden de protección.

Artículo 36º Justificación de Ausencias y Permisos.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o accidente se regulan las siguientes situaciones:



1) En caso de ausencia de uno o más días, la persona trabajadora deberá presentar el parte médico de baja en el plazo máximo de tres días laborables 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 vez que se emitan hasta que por el facultativo competente se expida el alta médica.

2) La persona trabajadora comunicará su ausencia al trabajo y la razón de la misma a la unidad del personal o persona responsable, de forma inmediata preferentemente antes del inicio de la jornada o como máximo hasta dos horas después del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan.

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 a la persona trabajadora.

En el caso de que de cualquier permiso retribuido no sea debidamente justificado documentalmente, se descontará de la nómina dicha ausencia laboral, sin que esto sustituya la sanción que pueda corresponder a la persona.

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 37º Seguros de responsabilidad civil, penal y cobertura de accidentes laborales.

Cruz Roja deberá contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y penal, y accidentes laborales, de todo el personal afectado por este Convenio.

Deberá estar asegurado todo el personal de alta en la entidad.

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 o corporales garantizados por esta póliza.

2) Por muerte o invalidez a consecuencia de accidente laboral o "in itinere", 72.500,00 euros en caso de fallecimiento accidental, y para la invalidez permanente conforme a baremo de lesiones, con un máximo de 72.500,00 euros.



Se facilitará copia de la póliza suscrita a la RLPT.

Artículo 38ª Jubilación parcial.

La entidad se compromete a conceder la jubilación parcial al personal laboral que cumpla con los requisitos marcados en la legislación vigente.

CAPITULO V. – TRABAJO A DISTANCIA

Artículo 39º Definición de trabajo a distancia

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE de 10 de julio de 2021), el teletrabajo es una fórmula de realización de la actividad laboral a distancia, desde el domicilio fijado por la persona trabajadora, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Artículo 40º Ámbito de aplicación.

El presente acuerdo será aplicable al personal al servicio en los centros de trabajo dependientes Cruz Roja en la provincia de Alicante, con una antigüedad de al menos 6 meses.

Artículo 41º Criterios generales de aplicación.

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

La adscripción al presente acuerdo será voluntaria e individualizada mediante la suscripción del correspondiente acuerdo, que tendrá una duración determinada, pudiendo prorrogarse.

La duración inicialmente prevista será de 12 meses, con posibilidad de prórroga.

No obstante, el acuerdo podrá revertirse tanto por la persona trabajadora como por la entidad, de mediar causas que lo justifiquen.

En el supuesto de que, a su vencimiento, las partes no deseen dar continuidad al acuerdo, deberán preavisarlo con un mes de antelación a la fecha de su finalización.

Artículo 42º Puestos de trabajo susceptibles de ser realizados en la modalidad de teletrabajo.

La Dirección de la entidad establecerá un catálogo de los puestos de trabajo susceptibles de ser realizados en la modalidad de teletrabajo. que incluirá las características del puesto y el porcentaje teórico de realizar teletrabajo sin presencia en el centro. Este catálogo se actualizará en periodos de dos años, sin perjuicio de



que por circunstancias excepcionales requiera una revisión más puntual. Cruz Roja se reserva la posibilidad de suspender temporalmente el teletrabajo. con carácter general o por departamentos o unidades, por causa debidamente justificada, preavisando en este caso a las personas trabajadoras y a sus representantes legales con una antelación de cinco días, y de 48 horas en caso de fuerza mayor o emergencia.

Artículo 43º Procedimiento de solicitud.

La dirección de la entidad publicará, en el plazo no superior a dos meses desde la entrada en vigor del presente convenio, una relación de los puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo.

Las personas cuyo puesto de trabajo esté incluido en el catálogo podrán solicitar, a través de sus respectivos responsables, acceder al teletrabajo, cumplimentando los formularios dispuestos al efecto.

El Departamento de Recursos Humanos, con informe previo de la dirección del Departamento, autorizará la concesión.

En el supuesto de que las personas solicitantes no estuviesen de acuerdo con la decisión, podrán plantear su reclamación al Departamento de Recursos Humanos, que la tramitará y dará respuesta en el plazo de un mes.

La entidad autorizará la concesión o la denegará; la denegación, tanto inicial, como a una eventual reclamación, deberá realizarse siempre por escrito y ser suficientemente motivada.

Se establecen dos periodos de solicitud al año, a efectos de atender las necesidades organizativas de las oficinas y departamentos, un primer plazo de solicitudes en mayo con efectividad a partir de julio; y segundo plazo de solicitud en noviembre, con efectividad a partir de enero del año siguiente.

Artículo 44º Acuerdo individual de teletrabajo.

Con anterioridad al inicio de la prestación, se formalizará por escrito un acuerdo que recogerá el contenido mínimo obligatorio regulado en el artículo 7 la Ley 10/2021, de 9 de julio.

Artículo 45º Organización del teletrabajo.

La persona que se acoja al presente acuerdo mantendrá su adscripción a la unidad en la que viene prestando sus servicios.

Será aplicable las disposiciones de este acuerdo, cuando el trabajo a distancia se preste en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento (30%) de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Se establece que, con carácter general, el tiempo de teletrabajo pueda ocupar hasta un 40% de la jornada laboral (en cómputo trimestral 60 jornadas laborales) se podrá



realizar un máximo de 24 días de teletrabajo, es decir, dos días de teletrabajo por cada semana completa. Por causas justificadas este porcentaje puede ser adaptado por acuerdo de la persona trabajadora con la dirección de la entidad.

Con el fin de organizar adecuadamente la cobertura de las actividades y la ocupación de la Oficina, el personal responsable de los Departamentos establecerá el calendario de días de teletrabajo por semana, con una previsión trimestral. Este calendario será validado por el Departamento de Recursos Humanos.

La persona que realice teletrabajo no verá modificado su horario ni la distribución de la jornada, respetando los límites establecidos en el vigente convenio colectivo, disfrutando de la flexibilidad prevista en el mismo, debiendo registrar su jornada laboral a través de la herramienta de registro horario.

En la organización de horarios teletrabajables, con el objetivo de garantizar la atención presencial de la actividad, se atenderá a los siguientes criterios:

- Organización del tiempo de trabajo.
- Organización de la actividad y servicio.
- Cliente del servicio.
- No podrá realizarse teletrabajo por horas sueltas, sino que debe realizarse en jornadas completas.
- Con la finalidad de garantizar la atención presencial, las jornadas de teletrabajo no podrán asignarse a los días con jornada partida (mañana y tarde).
- En la medida de lo posible, se establecerá un día por área/departamento/asamblea local que no se podrá solicitar como teletrabajable, con la finalidad de coincidir todo el personal del área/departamento/asamblea local y fomentar la comunicación y trabajo grupal.
- Y a su vez se realizará un cuadrante de distribución de días de presencialidad por Oficina/Centro, con el objetivo de favorecer y optimizar el uso de espacios e instalaciones.

Artículo 46º Lugar de prestación del teletrabajo.

La persona que preste sus servicios en la modalidad de teletrabajo determinará en su solicitud el lugar desde el que llevará a cabo su prestación, y cumplimentará un cuestionario de autoevaluación de su puesto de trabajo, que será validado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El lugar de teletrabajo no podrá ser modificado, ni aun de forma temporal, sin autorización previa y por escrito de la Entidad.

El lugar para la prestación debe ser adecuado para la labor que ha de desarrollar la persona teletrabajadora, incluyendo aspectos de salud, adecuada conexión a la red, seguridad y confidencialidad de la información con la que trabaje y seguridad de las herramientas asignadas.

Artículo 47º Dotación de medios materiales.



La entidad pondrá a disposición de la persona teletrabajadora los medios materiales necesarios y suficientes para realizar su prestación laboral desde su domicilio, incluyendo exclusivamente, los siguientes elementos:

- Ordenador portátil.
- Ratón.
- Auriculares, cuando sea preciso.
- Multiplicador de puertos, cuando sea preciso.
- Cable de red, cuando sea necesario.
- Software y herramientas específicas para el trabajo a realizar.

Estos medios podrán ser compartidos entre distintas personas.

La persona trabajadora se compromete a un uso adecuado y responsable de los equipos que se le entreguen, y a reportar cualquier incidencia que pudiera producirse. En el supuesto de robo o extravío de los mismos, deberá interponer denuncia e informar a la entidad en el menor plazo posible.

La entidad actualizará el equipamiento periódicamente, a medida que sea precisa su actualización o reposición.

Artículo 48º Compensación de gastos.

La entidad abonará a la persona que realice teletrabajo la suma de 2 € brutos por cada día efectivamente trabajado en esa modalidad (quedan excluidas vacaciones, IT, permisos y otras ausencias) en concepto de abono de los gastos en los que pudiera incurrir por la prestación en su domicilio (electricidad, conexión a internet, etc.).

El pago se realizará bajo el concepto "compensación gastos teletrabajo", a mes vencido.

Artículo 49º Supervisión del teletrabajo.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad.

En todo caso, la supervisión se realizará garantizando el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, teniendo en cuenta los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados y respetando los estándares de protección de la intimidad, y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente.



Artículo 50º Desconexión Digital

Se reconoce el derecho a la desconexión digital a las personas que teletrabajen, en los términos previstos en el presente Convenio.

Artículo 51º Formación

Las personas que realicen teletrabajo tendrán acceso a la oferta formativa de la entidad, a las acciones adecuadas para su desarrollo profesional y adicionalmente, se le facilitará el acceso a formación específica sobre trabajo a distancia y el uso de herramientas tecnológicas adecuadas a su labor.

Artículo 52º Garantía sobre los derechos sindicales

Se garantiza a la persona que teletrabaje los derechos previstos en el artículo 19 de la Ley 10/2021.

Artículo 53º Seguridad de la información y protección de datos.

Las personas que realicen teletrabajo deberán cumplir las instrucciones en materia de protección de datos, seguridad y custodia de la información, teniendo la obligación de informar de inmediato sobre cualquier incidente que pueda comprometerla.

De conformidad con el artículo 20 de la Ley 10/2021, se garantizará, según el caso, la previa participación o la previa información de la RLPT.

Artículo 54º Salud y prevención de riesgos laborales

Las personas empleadas que teletrabajen deberán cumplir las normas que establezca la entidad en materia de salud y prevención de riesgos laborales. La persona teletrabajadora manifestará en un cuestionario de autoevaluación a cumplimentar junto a la solicitud, las características del entorno físico en el que desarrollará el teletrabajo.

Durante su prestación, la persona teletrabajadora será convocada a participar en los reconocimientos médicos, y a cualquier otra actividad en materia de salud y prevención de riesgos laborales.

Artículo 55º Seguimiento del acuerdo de teletrabajo



El seguimiento de lo establecido en el presente Capítulo se realizará en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Cruz Roja de Alicante.

CAPITULO VI. - SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 56º Suspensión del Contrato de Trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 57ª Periodo de Prueba

Se establece un periodo de prueba de seis meses para el personal contratados en los grupos 1 (Tituladas/os 1) y 2 (Tituladas/os 2) y de dos meses para el personal contratado en los grupos 3 (Técnicas/os Especialistas), 4 (Técnicas/os Auxiliares) y 5 (Servicios Generales).

Artículo 58º Excedencias.

El personal laboral podrá solicitarlas en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

Excedencia forzosa.

En situaciones de excedencia forzosa y recogidas en la legislación laboral, se computará la excedencia durante el tiempo que dure a efectos de antigüedad.

Se concederá excedencia forzosa con reserva de puesto por la designación o elección a cargo público o por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial que imposibiliten la asistencia al trabajo. El reingreso se solicitará en el máximo de un mes desde el cese en el cargo público o representativo sindical.

Excedencia especial.

Cuando a requerimiento de la Oficina Central de Cruz Roja y previo acuerdo con la persona trabajadora, se necesiten los servicios de personal laboral para salir al terreno como cooperante o delegada/o 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 o delegada/o.



Excedencia por fidelidad

El personal con más de 15 años de antigüedad en Cruz Roja Alicante podrá disfrutar de una excedencia de 4 a 24 meses con derecho a reserva del puesto. Esta excedencia deberá solicitarse con una antelación mínima de tres meses y, de solicitarse por una duración inferior al máximo, solo admitirá una prórroga.

Excedencia Voluntaria.

Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el personal con más de un año de antigüedad en la entidad tiene derecho a una excedencia voluntaria de entre cuatro meses y cinco años, este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Cuando se haya solicitado una excedencia con una duración inferior a cinco años, se podrán solicitar hasta tres prórrogas como máximo, de duración mínima de cuatro meses. La suma de las duraciones de la excedencia inicial y sus prórrogas no podrá exceder del máximo de cinco años.

Para la solicitud de prórroga o, en su caso, de incorporación, el personal deberá solicitarlo o comunicarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha prevista de finalización ya sea de la excedencia inicial o de sus prórrogas.

El incumplimiento de esta obligación, en tiempo y forma, por parte de la persona trabajadora, será considerado como una renuncia voluntaria a su relación laboral vigente, con extinción de la misma.

El personal laboral excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad. Si no existiera vacante en su grupo y si la hubiera en grupo profesional inferior, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquella.

Las peticiones de excedencia se resolverán en el plazo de un mes al de su presentación.

No podrá concederse cuando a la persona solicitante se le instruya expediente disciplinario durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

Las excedencias directamente vinculadas a situación de conciliación de la vida personal y laboral se encuentran recogidas en el artículo 34.



Artículo 59º Reingresos

1. Excedencias con reserva de puesto de trabajo: Las directamente vinculadas a situación de conciliación de la vida personal y laboral, si antes de la finalización del período de excedencia el personal no solicita el reingreso al servicio activo, con un mes de antelación, la persona trabajadora será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de un año, y con los efectos jurídicos de ésta.

2. Excedencia forzosa: 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 un año, y con los efectos jurídicos de ésta.

Artículo 60º Cese Voluntario

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en su puesto de trabajo, se verán en la obligación de notificarlo por escrito con un período de antelación mínimo de diez días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción en la liquidación correspondiente equivalente a los días de incumplimiento. Si la organización recibe el preaviso en tiempo y forma, deberá abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

Artículo 61º Extinción del Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VII.- SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 62º Seguridad y Salud Laboral

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de cada centro de Cruz Roja, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos



los niveles jerárquicos de éstas, integración a realizar a través del Plan de Prevención de Cruz Roja.

Todo el personal tendrá derecho en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, a tales efectos, la entidad y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o legislación que la complemente o sustituya, así como sus normas de desarrollo. Para ello y para garantizar la participación del personal laboral se nombrarán las personas delegadas de prevención, así como de los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Artículo 63º Personas Delegadas de Prevención

En virtud del art. 35 de la LPRL, las personas delegadas de prevención serán designadas por la RLPT de entre las mismas. El número de personas delegadas a designar será el previsto en el 35.2 de la citada Ley y dicha elección podrá recaer en cualquier persona trabajadora.

En el ejercicio de sus funciones (señaladas en el art. 36 LPRL) las personas delegadas de prevención dispondrán del tiempo necesario, y se considerará también como de trabajo efectivo, el utilizado para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) Las reuniones convocadas por la persona responsable de la entidad en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud del personal laboral.
- f) El destinado a su formación.

Artículo 64º Comités de Seguridad y Salud.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los Centros de trabajo de Cruz Roja en la provincia de Alicante que cuenten con más de 50 personas trabajadoras.

Tal como establece el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) el comité será paritario y estará formado por las personas delegadas de prevención, de una parte y por la persona responsable de la entidad y sus representantes, en número igual de las personas delegadas de prevención.



Las competencias y facultades serán las recogidas en el art. 39 de LPRL.

No se contemplarán horas supletorias para esos Comités.

Artículo 65º Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

En el plazo máximo de 3 meses, a partir de la entrada en vigor del Convenio se constituirá la Comisión de Seguridad y Salud Laboral como órgano de participación, elaboración, ejecución y supervisión en la materia, y tendrá una composición de dos miembros por cada una de las partes.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada semestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de la reunión, y se deberá adjuntar la documentación necesaria. Solamente en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior. Cuando la Comisión se reúna con carácter extraordinario el plazo de convocatoria no podrá exceder de los ocho días naturales desde la fecha de su solicitud.

La Comisión se dotará de su propio reglamento interno.

Esta Comisión Paritaria tendrá como objetivo elaborar, coordinar y supervisar el cumplimiento efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de lo establecido en materia de seguridad y salud en este Convenio, así como la realización de estudios basados en los partes de baja, absentismo laboral, accidentes de trabajo, etc. para recomendar a la entidad cuáles son los medios necesarios para evitar estas situaciones y mejorar la salud laboral del personal.

Artículo 66º Régimen de adicciones y drogodependencias.

Consumo de drogas legales e ilegales u otras adicciones implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas que pueden incidir en las relaciones laborales.

Por lo tanto, en el seno de la Comisión de Seguridad y Salud se desarrollará el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas u otras adicciones y promuevan hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial: Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento de la entidad a aquel personal que lo solicite.

Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud a la persona y facilitar su reincorporación al puesto de trabajo.



Participativa: Toda iniciativa institucional relacionada con las drogodependencias u otras adicciones será consultada, con carácter previo, al comité de empresa o en su defecto al propio personal.

No sancionadora: El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido, salvo que haya cometido alguna de las faltas incluidas en el artículo 73 del presente convenio. El comité de seguridad y salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación.

Artículo 67º Vigilancia de la salud.

La Entidad garantizará al personal laboral la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen. Así mismo se prestará especial atención a la prevención de conductas adictivas.

Esta vigilancia solamente se llevará a cabo cuando el personal dé su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la RLPT o en su defecto, de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, los supuestos en los que la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar el estado de salud del personal o para verificar si el estado de salud de este puede constituir un peligro para sí mismo, para el resto de personal o para otras personas relacionadas con la entidad.

Artículo 68º Medio Ambiente.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que todas las personas 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.

CAPITULO VIII.- DESCONEXION DIGITAL

Artículo 69º Desconexión digital.

Se garantiza el derecho a la desconexión digital a todas las personas trabajadoras con independencia de que realicen su labor de forma presencial o a distancia, ya sea total o parcialmente.

1. Cruz Roja garantiza a las personas que mantienen relación laboral con la organización su derecho a la desconexión digital, una vez finalizada su jornada laboral.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, sea cual sea el medio utilizado, una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren circunstancias excepcionales debidamente acreditadas que se establecen en los puntos siguientes.



2. Las personas vinculadas mediante relación laboral con la Institución se comprometen a un uso adecuado y responsable de los medios tecnológicos que Cruz Roja pone a su disposición, respetando las normas de uso establecidas.
3. Las personas que desempeñen puestos de responsabilidad sobre otras personas, deberán cumplir y hacer cumplir la presente política de desconexión digital, absteniéndose de requerir respuesta a las comunicaciones que envíen a las personas trabajadoras fuera de su horario de trabajo. Por ello, las personas receptoras de las comunicaciones tendrán derecho a no atenderlas hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.
4. Cruz Roja garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante su tiempo de vacaciones, días de asuntos propios y otras libranzas a las que tengan derecho. Con la finalidad de ejercitar adecuadamente esta previsión, las personas trabajadoras deberán dejar un mensaje de aviso automático en su dirección de correo electrónico corporativo, indicando el tiempo previsto de su ausencia y los datos de contacto de quienes hayan sido designados para reemplazarles durante ese periodo.
5. Dada la especial naturaleza y las misiones de Cruz Roja, no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los supuestos en los que concurren situaciones de emergencia o de fuerza mayor que requieran la intervención inmediata de la organización. La empresa establecerá una metodología para que el personal reconozca esta situación de emergencia.
6. Quedan excluidos de la aplicación del derecho a la desconexión digital las personas que permanezcan a disposición de la entidad y perciban el complemento de disponibilidad, que tendrán la obligación de atender las comunicaciones que reciban en cualquier momento, como consecuencia del propio concepto retributivo que perciben.
7. Cruz Roja establecerá medidas de formación y sensibilización sobre el derecho a la desconexión digital y su aplicación, poniendo a disposición de las personas trabajadoras la información que precisen para comprender y aplicar esta Política. Las personas con responsabilidad sobre equipos de personas fomentarán el uso responsable de las tecnologías y el cumplimiento de las normas.
8. Cruz Roja reconoce que el derecho a la desconexión digital no es una obligación extensible a todas las personas trabajadoras, lo que implica que quienes realicen comunicaciones fuera del horario laboral podrán hacerlo, pero deben asumir que no recibirán respuesta hasta el periodo hábil posterior, exceptuando lo previsto en el punto sexto.

CAPITULO IX.- FORMACIÓN

Artículo 70º Principios Generales.

En un plazo no superior al mes de la firma del Convenio, se constituirá la Comisión de Formación Provincial que elaborará propuestas de nuevas acciones formativas, emitirá el informe preceptivo a la entrega del Plan de Formación Anual de Cruz Roja y



participará en la elaboración del Plan de Formación Específico de Cruz Roja en Alicante.

La formación y capacitación del personal que preste sus servicios en la 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 del personal 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 del personal laboral.

Artículo 71º Objetivos de la Formación.

La formación profesional en la 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 el personal de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos del personal que le permita 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. Mejora de las competencias profesionales necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
7. Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al personal como a la dinámica de la entidad o a la atención efectiva de la población atendida.

Artículo 72º Desarrollo de la Formación.

Se establecen dos modalidades:

1. Formación convocada por Cruz Roja.
2. Formación derivada.

Ambas se pueden desarrollar de forma presencial u online.

1. FORMACIÓN CONVOCADA POR CRUZ ROJA.



Cruz Roja en la provincia de Alicante, dentro del marco del Plan de Formación Continua que se propone cada año desde Oficina Central dirigido al personal laboral, diseñará su propio Plan de Formación y se establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:

- Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por cada Asamblea Local y Oficina Provincial, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.
- Elaboración de un plan de formación que contenga objetivos e itinerarios formativos.
- 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 FUNDAE.
- Elaboración del calendario anual de cursos a realizar.

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, el personal laboral afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

El personal en situación de excedencia podrá acceder a la formación interna, siempre que la normativa lo permita, y así se le debe informar en el momento en que sea efectiva la suspensión

1.1 Formación Presencial.

La formación presencial se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral, el tiempo programado en la formación será considerada como jornada efectiva de trabajo, hasta un máximo acumulado de 50 horas anuales totales de formación recibida, siempre que no se haya alcanzado las 100 horas en tres años. Se considera como jornada efectiva el tiempo de desplazamiento necesario para la realización de la formación. La persona trabajadora deberá acreditar haber finalizado la formación con resultado de apta, en caso contrario deberá recuperar el tiempo dedicado.

Se adecuará la jornada semanal cuando las formaciones tengan una duración de dos días o más, y se realicen fuera de la provincia de Alicante; además, para estas formaciones se deberá contemplar que entre la hora de regreso del viaje y el inicio de la jornada laboral del día siguiente hayan transcurrido al menos 12 horas de descanso.

1.2 Formación Online.

La formación online que requiera de conexión durante la realización de la misma y por tanto presencia a través del canal online se impartirá preferentemente durante el



horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral de la persona trabajadora, el tiempo programado en la formación será considerado como jornada efectiva de trabajo, hasta un máximo de 50 horas anuales totales de formación recibida, siempre que no se haya alcanzado las 100 horas en tres años. La persona trabajadora deberá acreditar haber finalizado la formación con resultado de apta/aprobada, en caso contrario deberá recuperar el tiempo dedicado.

Los módulos formativos online se realizarán dentro de la jornada laboral y en el puesto de trabajo, debiendo planificar la persona responsable del servicio, el horario en el que se realice teniendo en cuenta las características y necesidades de la actividad. La duración de estos módulos se acumulará a las horas anuales totales de formación realizada. La persona trabajadora deberá acreditar haber finalizado la formación con resultado de apta/aprobada, en caso contrario deberá recuperar el tiempo dedicado.

1.3 Recuperación de Jornada Laboral en Formación Interna.

Cuando el total de horas de formación, presencial u online superen las 50 horas anuales de formación recibida, y haya superado las 100 horas en tres años, tendrá que recuperarse por parte de la persona trabajadora la mitad del tiempo utilizado.

1.4 Carácter Obligatorio de la Formación.

La obligatoriedad de una formación será determinada previamente por el Secretario/o Provincial o en quien delegue.

La formación obligatoria no computara en el total de horas de formación anual.

La persona responsable de cada área o asamblea local debe de organizar al personal y la actividad para fomentar la realización de la formación obligatoria establecida en Cruz Roja.

1.5. Compensación de Jornada por Realización de Formación Presencial u Online con Conexión Fuera de Horario Laboral.

Para compensar las horas de formación realizadas fuera de la jornada laboral, la persona trabajadora realizará propuesta y, atendiendo a las necesidades del servicio, la persona responsable dará el visto bueno, la compensación se debe realizar una vez finalizada la formación y en el plazo máximo de tres meses siempre que sea viable por el número de horas.

1.6 Solicitud de acción formativa no obligatoria.



La solicitud de la acción formativa no obligatoria debe ser aprobada su realización por la persona responsable quien valorará la adecuación de la solicitud de acuerdo a los objetivos recogidos en el artículo 71.

Tendrá preferencia para su asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y el que esté desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlos en un futuro próximo.

2. FORMACIÓN DERIVADA

Además del Plan de Formación Continua que se diseñe anualmente en la provincia de Alicante, el personal laboral, podrá solicitar la asistencia a otras acciones formativas organizadas por otras entidades, sindicatos u organizaciones distintas a Cruz Roja, en la provincia de Alicante, relacionadas con el ámbito funcional de aplicación de este Convenio, que además suponga una mayor capacitación del personal, 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.
3. Abono de gastos de viaje, manutención y hospedaje.

La aprobación o no de las solicitudes presentadas dependerá:

- a) De la relación que tuviera o no la acción formativa solicitada con el puesto de trabajo que ocupa la persona y el área funcional en el que trabaja, y la necesidad o no de recibir dicha formación.
- b) Que el Plan de Formación Continua diseñado por Cruz Roja, contenga acciones formativas que vayan dirigidas al perfil profesional y al área funcional al que pertenezca.
- c) Que, dentro del Plan de Formación diseñado por el Departamento de Formación de Cruz Roja en Alicante, dirigido tanto a personas voluntarias, usuarias y personal laboral, contenga acciones formativas análogas.
- d) El número de horas totales de formación recibidas en el periodo de tres años.
- e) En cuanto a la financiación económica, habrá que estar a la existencia o no de presupuesto para esta materia, y su suficiencia.
- f) En caso de que se financiara, y el coste fuera superior a 600,00 euros, la persona trabajadora, en caso de que no permaneciera en la Institución más de seis meses desde la finalización de la acción formativa, deberá devolver a Cruz Roja 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 y modelo establecidos.



Artículos 73º Faltas.

Las faltas cometidas por personas trabajadoras serán clasificadas en LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES.

1.- LEVES.

- a) La falta de puntualidad notificada, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- c) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- d) El incumplimiento de los mecanismos de control
- e) El abandono del puesto de trabajo sin el correspondiente permiso.
- f) La no comunicación del parte de baja por enfermedad en setenta y dos horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- g) La falta de respeto con el público o compañeros/as de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Entidad.
- h) La negligencia de la persona trabajadora en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.
- i) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
- j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no cause perjuicio grave al servicio.
- k) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.
- l) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.
- m) La no comunicación por parte de las personas responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.
- n) No registrar el inicio y final de la jornada laboral, en la aplicación/procedimiento establecido por la entidad un mínimo de cinco veces al mes, a no ser que exista la imposibilidad de hacerlo.



o) La falta de la diligencia debida por parte de mandos intermedios en la validación de las fichadas del personal laboral a su cargo.

2.- GRAVES.

- a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año.
- b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada siempre que no se considere muy grave.
- c) El abandono del puesto de trabajo, sin notificación previa o causa justificada, si este causare perjuicio al servicio
- d) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.
- e) La simulación de la presencia de otra persona trabajadora utilizando alteración de los medios de control.
- f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
- g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.
- h) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.
- i) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñen.
- j) El encubrimiento, por parte de las personas responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo del personal a su cargo.
- k) No registrar el inicio y final de la jornada laboral, en la aplicación/procedimiento establecido por la entidad a partir de ocho veces al mes, a no ser que exista la imposibilidad de hacerlo.
- l) La reiteración, en un periodo de dos meses, de la falta de la diligencia debida por parte de mandos intermedios en la validación de las fichadas del personal laboral a su cargo.

3.- MUY GRAVES.

- a) La reincidencia en la comisión de una falta grave por tres veces en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.



- b) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) Las agresiones verbales o físicas en horas de servicio.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios de manera intencionada.
- h) Condena en firme de la persona trabajadora por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos en el ámbito de la entidad.
- i) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan carácter confidencial, reservado o privado.
- j) Condena en firme a la persona trabajadora por cualquier atentado a los derechos fundamentales de la persona.
- k) El acoso laboral y sexual, por razón de sexo y/o identidad o expresión de género.
- l) No registrar el inicio y final de la jornada laboral, en la aplicación/procedimiento establecido por la entidad a partir de diez veces al mes, a no ser que exista la imposibilidad de hacerlo.
- m) La reiteración, en un periodo de seis meses, de la falta de la diligencia debida por parte de mandos intermedios en la validación de las fichadas del personal laboral a su cargo.

Artículo 74º Prescripción de las Faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles, las graves a los 20 días hábiles y las muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 75º Sanciones.

a) Por faltas leves:

- 1.- Amonestación verbal o por escrito.



2.- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

b) Por faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 2 meses.

2.- Despido.

CAPITULO XI.- ACCIÓN SINDICAL

Artículo 76º Garantías Sindicales.

La entidad garantizará el derecho a la libre sindicalización y organización del personal sujeto a este Convenio, y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de los derechos sindicales.

En todos los centros de trabajo se situará en lugar visible un tablón sindical para comunicaciones al personal laboral, de sus representantes legales y de las organizaciones sindicales.

La Entidad facilitará a la RLPT, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Se facilitará el uso del correo electrónico como mecanismo de transmisión de información a las personas trabajadoras en las entidades que lo utilicen como herramienta de trabajo.

La RLPT designada para la negociación del Convenio, dispondrá durante el periodo de tiempo que duren dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios, preavisando de acuerdo al calendario establecido o, en casos excepcionales con una antelación mínima de 48 horas a su responsable inmediato superior. No obstante, para aquellos puestos de trabajo que sea necesario ser cubiertos la comunicación se deberá hacer al menos con quince días.

No computarán como horas sindicales las que, coincidiendo con la jornada laboral, se utilicen para reuniones convocadas por la entidad.



Cada sindicato podrá acumular el crédito horario correspondiente a sus representantes en los distintos órganos unitarios existentes en la Entidad en la persona que designe siempre que tenga la condición de RLPT. La acumulación del crédito horario antes referido podrá ser mensual o anual, siempre que no supere el total al que puedan tener derecho, previa comunicación de al menos 48 horas de antelación a su responsable por escrito, y éste informará al departamento de recursos humanos, especificando la distribución de dicho crédito y la acumulación en su caso, no obstante, para aquellos puestos de trabajo que sea necesario ser cubiertos, la comunicación se deberá hacer al menos con quince días.

En caso de acumulación horaria de 160 horas mensuales en una misma persona, la entidad le dispensará totalmente del trabajo para que pueda ejercer sus funciones. En estos supuestos no se producirá ninguna merma de derechos ni laborales ni retributivos.

La entidad descontará a su personal la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Artículo 77º Competencia del Comité de Empresa.

El Comité tendrá las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa laboral, las atribuidas en este Convenio y, en especial, las siguientes:

- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la política de personal
- Emitir informe, a solicitud del comité a la entidad, en el plazo de 15 días, sobre las siguientes materias:
 - Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Planes de formación del personal.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- Ser informado de las incoaciones de expedientes disciplinarios.
- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.
- Tener conocimiento y ser oído en las siguientes cuestiones y materias:
 - Distribución de la jornada laboral y horario de trabajo, sin perjuicio en el artículo sobre jornada.
 - Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
- Conocer al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos especiales del ambiente de las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.



- Velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
- Participar en la gestión de las obras sociales para el personal.
- Informar al personal laboral en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.
- Tener conocimiento de la evolución probable del empleo en la Entidad y de todos los contratos y nombramientos de personal, tanto los de carácter fijo como los de carácter temporal, incluidos los contratos de relevo con ocasión de jubilación anticipada total o parcial. Asimismo, tendrá la competencia de la firma de la copia básica de los contratos, prevista en la legislación vigente.
- Tener información sobre todas las solicitudes de jubilación anticipada total o parcial.
- Emitir informe ante cualquier estudio global de organización, métodos y/o racionalización de trabajo.
- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- Tendrán derecho a que se les facilite copias del calendario laboral (planning) y horarios de los distintos colectivos del personal y de los TC1 y TC2 de Cotizaciones de la Seguridad Social.

En el supuesto de una presunta comisión por parte de una persona trabajadora de una falta grave o muy grave que pudiese ser objeto de sanción, la entidad remitirá copia de la misma al comité de empresa. El comité de empresa, podrá remitir a la entidad un informe en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a partir de la notificación, sobre los hechos imputados.

Artículo 78º Garantías y Derechos de los Miembros de Órganos de Representación Unitarios.

- 1) Los miembros del órgano unitario de representación tendrán las garantías previstas en la normativa laboral y en especial las siguientes:
 - a) El acceso y libre circulación por los centros de trabajo, sin que entorpezcan el normal funcionamiento del mismo, en ejercicio de las funciones sindicales.
 - b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
 - c) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia a la persona interesada regulada en el procedimiento sancionador.
 - d) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la legítima acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación.



Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por razón, precisamente del desempeño de su representación.

- 2) Disponer de crédito horario mensual según la legislación vigente con un mínimo de 15 horas al mes. Y con la siguiente escala:
- Hasta 100 personas trabajadoras: 15 horas
 - 101 a 250 personas trabajadoras: 20 horas
 - más de 251 personas trabajadoras: 30 horas

Artículo 79º Las Obligaciones de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras

Los miembros de la RLPT se obligan expresamente al desarrollo de las tareas propias de la acción sindical, guardando sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la entidad señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento entregado por la entidad podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la misma o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Artículo 80º Derecho de Asamblea.

Están legitimados para convocar una asamblea las personas delegadas de personal, comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de personas trabajadoras no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La convocatoria se comunicará a la entidad con 48 horas de antelación.

En la comunicación a la entidad se explicitarán los siguientes aspectos: La hora y el lugar de la celebración, el orden del día, los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión no se formularan objeciones a la misma, por escrito, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Para la realización de las asambleas se facilitará un local o espacio físico por parte de la entidad, salvo en los casos establecidos en el artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre que sea compatible con la realización del trabajo se facilitará que las asambleas se realicen en horario laboral, previo acuerdo con la Dirección de la entidad.



Durante la celebración de la asamblea, si es convocada en horario laboral, deberán quedar cubiertas las obligaciones legales establecidas para la prestación del servicio.

Cuando por trabajar en turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria se considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla o colectivo convocado, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola.

CAPITULO XII.- IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y DIVERSIDAD

Artículo 81º Igualdad efectiva de mujeres y hombres y diversidad

En Cruz Roja 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 en Alicante se asume la política de igualdad que establece el IV Plan de Igualdad vigente desde el 1 de enero de 2022, asegurando su implantación y seguimiento.

En Cruz Roja consideramos que la diversidad debe ser un valor y, a su vez, un objetivo permanente en todos los ámbitos. Y por ello, en adición a los compromisos de igualdad y no discriminación, Cruz Roja asume el compromiso de fomentar la integración de personas con perfiles diversos (género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.) en todas las áreas y niveles, tratando de impulsar la incorporación de profesionales de perfiles diversos, incluyendo de distintas razas, etnias, edades, nacionalidades, lenguas, educación, capacidades, religiones, género e identidad.

Cruz Roja promoverá la inclusión de medidas y políticas antidiscriminatorias que puedan ser evaluadas periódicamente entre la entidad y la RLPT.

La persona trabajadora de Cruz Roja Alicante, con independencia de que haya realizado o no el cambio de nombre y sexo registral/legal, una vez que notifique en el trabajo su situación, tiene derecho a:

- Ser tratada con el nombre elegido y de acuerdo a su identidad de género manifestada.
- No ser infravalorada o minusvalorada.
- Respetar su elección en el uso de uniformes o ropa de trabajo, uso de baños, vestuarios u otros espacios diferenciados por sexo/género.
- Que la información sobre su situación sea tratada con el mismo nivel de confidencialidad que cualquier otra información personal, estando protegidas por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Disponer de las medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales, estado biológico conocido o incapacidad física,



psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo, tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se eliminarán aspectos o medidas que impidan u obstaculicen la contratación de personas trans. Para ello se formará a las personas que realicen los procesos de selección de manera que la presentación de una documentación oficial con un nombre y sexo diferente de la expresión de género de la persona no suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos para el puesto.

CAPITULO XIII.- BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 82ª Fondo Social

El Fondo Social de Cruz Roja en Alicante se crea como conjunto de ayudas y actividades de carácter complementario encaminadas a conseguir un sistema de bienestar social para el personal laboral de Cruz Roja en la Provincia de Alicante.

Cruz Roja Alicante se compromete a dotar un fondo anual con objeto de dar cobertura a necesidades extraordinarias de carácter social. La cuantía del fondo será de 10.000€ al año.

El reglamento y procedimiento de gestión de este fondo viene determinado en el Anexo IV de este convenio colectivo.

Artículo 83º Promoción de beneficios para personal laboral

Desde la entidad se promoverá la búsqueda de bonificaciones y descuentos en servicios y productos con otras empresas para el personal laboral de Cruz Roja en Alicante.

Se fijará la acreditación necesaria para demostrar la condición de personal laboral.

Artículo 84º Condiciones especiales en actividades para personal laboral

Se establecen las siguientes condiciones para el personal laboral en las siguientes actividades:

- Descuento del 25% del importe en las acciones formativas convocadas por Cruz Roja en el ámbito de la provincia de Alicante dentro de los proyectos de Formación del Voluntariado y Personal Laboral y Formación a empresa y particulares.



- Lo familiares de primer grado del personal laboral, susceptibles de beneficiarse del servicio de teleasistencia, tendrán un descuento del 25% en las tarifas del servicio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad Valenciana vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos afectados por este convenio. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención de la Comisión Paritaria de este Convenio

Anexo I. TABLAS SALARIALES 2021-2022-2023-2024

Tabla salarial 2021

GRUPOS PROFESIONALES	Salario Base mensual 2021	Salario Base anual 2021
GRUPO 1.1	1.838,63	25.740,81
GRUPO 1.2	1.478,59	20.700,23
GRUPO 1.3	1.298,57	18.180,01
GRUPO 2.1	1.648,24	23.075,38
GRUPO 2.2	1.326,27	18.567,74
GRUPO 2.3	1.165,22	16.313,15
GRUPO 3.1	1.399,43	19.592,04
GRUPO 3.2	1.253,57	17.550,00
GRUPO 4	1.116,30	15.628,18
GRUPO 5	1.022,91	14.320,69

Tabla salarial 2022



GRUPOS PROFESIONALES	Salario Base mensual 2022	Salario Base anual 2022
GRUPO 1.1	1.875,40	26.255,63
GRUPO 1.2	1.508,16	21.114,23
GRUPO 1.3	1.324,54	18.543,61
GRUPO 2.1	1.681,21	23.536,89
GRUPO 2.2	1.352,79	18.939,09
GRUPO 2.3	1.188,53	16.639,41
GRUPO 3.1	1.427,42	19.983,88
GRUPO 3.2	1.278,64	17.901,00
GRUPO 4	1.138,62	15.940,74
GRUPO 5	1.043,36	14.607,10

Tabla salarial 2023

GRUPOS PROFESIONALES	Salario Base mensual 2023	Salario Base anual 2023
GRUPO 1.1	1.931,66	27.043,29
GRUPO 1.2	1.553,40	21.747,66
GRUPO 1.3	1.364,28	19.099,92
GRUPO 2.1	1.731,64	24.242,99
GRUPO 2.2	1.393,38	19.507,27
GRUPO 2.3	1.224,19	17.138,60
GRUPO 3.1	1.470,24	20.583,40
GRUPO 3.2	1.317,00	18.438,03
GRUPO 4	1.172,78	16.418,97
GRUPO 5	1.074,67	15.045,32

Tabla salarial 2024



Complemento Responsabilidad	A	B	C
RESPONSABILIDAD PLAN/COORDINADOR-A/ADMINISTRADOR-A ASAMBLEA LOCAL/RESPONSABLE AREA ADMINISTRACIÓN PROVINCIAL	340,25 €	226,84 €	170,13 €
RESPONSABILIDAD PROGRAMA	294,89 €	226,84 €	170,13 €
RESPONSABILIDAD PROYECTO	260,86 €	204,15 €	113,42 €

GRUPO	Presupuesto	Personal
A	Más de un millón euros	Más de 50 personas
B	Más de quinientos mil euros	Más de 25 personas
C	Más de cien mil euros	Más de 10 personas

Se valorará la complejidad en el desempeño, factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Anexo III. GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS PROFESIONALES	PUESTOS DE TRABAJO
TITULADAS-TITULADOS 1	
GRUPO 1.1	TITULADAS-TITULADOS 1
GRUPO 1.2	TITULADAS-TITULADOS 1
GRUPO 1.3	TITULADAS-TITULADOS 1
TITULADAS-TITULADOS 2	
GRUPO 2.1	TITULADAS-TITULADOS 2
GRUPO 2.2	TITULADAS-TITULADOS 2
GRUPO 2.3	TITULADAS-TITULADOS 2
TÉCNICAS-TÉCNICOS ESPECIALISTAS	



GRUPO 3.1	COORDINADORA- COORDINADOR CENTRAL SECRETARIADO DE DIRECCIÓN
GRUPO 3.2	<ul style="list-style-type: none"> • TÉCNICA-TÉCNICO ESPECIALISTA DE GESTIÓN: <ul style="list-style-type: none"> - SUPERVISORA-SUPERVISOR SALA TMK - COORDINADORA-COORDINADOR FACE TO FACE - TÉCNICA-TÉCNICO EN INFORMÁTICA - TÉCNICA-TÉCNICO JUSTIFICACIONES-CONTROLLER - TÉCNICA-TÉCNICO ECONÓMICOS/CONTABLE AALL - TÉCNICA-TÉCNICO CAPTACIÓN DE FONDOS - TÉCNICA-TÉCNICO FORMACIÓN - TÉCNICA-TÉCNICO RRHH/PRL - • TÉCNICA-TÉCNICO ADMINISTRATIVO • TÉCNICA-TÉCNICO ESPECIALISTA DE ACTIVIDAD: <ul style="list-style-type: none"> - TÉCNICA-TÉCNICO VOLUNTARIADO - TÉCNICA-TÉCNICO JUVENTUD - TÉCNICA-TÉCNICO SALUD - TÉCNICA-TÉCNICO COOPERACIÓN INTERNACIONAL - TÉCNICA-TÉCNICO MEDIO AMBIENTE - TÉCNICA-TÉCNICO DRT • TÉCNICA-TÉCNICO INTEGRACION SOCIAL • MEDIADORA-MEDIADOR SOCIAL / MONITOR-MONITORA / TRADUCTORA-TRADUCTOR • TÉCNICA-TÉCNICO DE LABORATORIO • TÉCNICA-TÉCNICO SOCORROS Y EMERGENCIAS • DINAMIZADORA-DINAMIZADOR UNIDAD MOVIL •
TECNICAS-TÉCNICOS AUXILIARES	
GRUPO 4	<ul style="list-style-type: none"> • TÉCNICA-TÉCNICO INSTALACIÓN/UNIDAD MOVIL TAD • AUXILIAR ADMINISTRATIVA-ADMINISTRATIVO • AUXILIAR DE ENFERMERIA • OPERADORA-OPERADOR EMERGENCIAS • OPERADORA-OPERADOR TAD • TÉCNICA-TÉCNICO DE MANTENIMIENTO • TÉCNICA-TÉCNICO DE EMERGENCIAS SANITARIAS-SIRE
SERVICIOS GENERALES	



GRUPO 5	<ul style="list-style-type: none">• TELEOPERADOR TELEOPERADOR TELEMARKETING• AUXILIAR SOCIOCOMUNITARIO / SERVICIOS SOCIALES• CONDUCTORAS-CONDUCTORES• AUXILIAR MONITOR-MONITORA TIEMPO LIBRE• TÉCNICA-TÉCNICO MANTENIMIENTO/CONSERJE BASE• AUXILIAR SERVICIOS GENERALES
---------	--

Anexo IV. Reglamento y Procedimiento de Gestión del Fondo Social

Composición: Dentro de la Comisión Paritaria se creará la Subcomisión del Fondo Social de Cruz Roja en Alicante.

Esta estará integrada por la o el Secretaria/Secretario Provincial o persona en quien delegue, más una persona designada por éste, dos personas elegidas entre los Comités de Empresa y Delegadas/Delegados de Personal de la provincia de Alicante, y una persona que ejercerá la secretaría de la Subcomisión, elegida por la o el Secretaria/Secretario Provincial, con voz, pero sin voto.

Beneficiarios: podrán optar aquellas personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación presente Convenio, que, a la fecha de presentar la solicitud, tengan una antigüedad mínima de un año. En caso de que las personas trabajadoras que solicitan la ayuda tengan la condición entre sí de cónyuges, o tengan acreditada la condición de pareja de hecho, sólo una de ellos podrá solicitar la prestación para evitar la duplicación.

Causas objeto de la prestación: serán objeto de la prestación todas aquellas necesidades de carácter social del personal de Cruz Roja en la provincia de Alicante o de sus familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad que convivan en el hogar familiar y dependan económicamente de la persona solicitante. A modo orientativo, y sin que en ningún caso constituya una lista cerrada, se enumeran como causas que pueden motivar la prestación:

- Compra de prótesis (ortopedia), plantillas, lentillas y/o gafas (en estos casos se pedirá factura desglosada en la que quede reflejado el importe de los cristales y de la montura, siendo el importe máximo a recibir por este segundo concepto de 75€)
- Operaciones o intervenciones quirúrgicas y tratamientos (bucodentales, oftalmológicos, de fertilidad, fisioterapia, psicológicos, de logopedia, etc.) no cubiertos por el Sistema de Seguridad Social.
- Vacunas y/o medicamentos, no cubiertos por la Seguridad Social y que sean prescritos por un facultativo.
- Desahucios, y/o extrema necesidad.
- Otras situaciones a estudiar por la Comisión Paritaria encargada de revisar las solicitudes presentadas. De cara a la concesión de ayudas tendrán prioridad



aquellos casos respaldados por prescripción médica, que supongan una necesidad real para la mejora de la salud.

Convocatoria:

Se establecen dos períodos de convocatoria de la ayuda:

- Del 1 de enero al 30 de junio, y
- Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Solo se considerarán, dentro de cada semestre, las solicitudes que se presenten hasta el último día del mes anterior a la finalización del respectivo período, sin perjuicio de que las solicitudes presentadas fuera de ese plazo, pasen automáticamente a considerarse para el período siguiente.

La cuantía del fondo disponible se distribuirá proporcionalmente entre los dos períodos, acumulándose en el período, o anualidad, siguiente el fondo que no haya sido consumido en el actual.

Procedimiento de solicitud:

La persona trabajadora interesada deberá cumplimentar y remitir el impreso de solicitud de fondo social, que estará disponible en la intranet de la empresa, junto con el justificante de pago del gasto efectuado, cuya fecha deberá corresponder con el año natural de la solicitud, y toda la documentación adicional que la persona solicitante considere necesaria para justificar la causa y la necesidad de percibir la ayuda (a modo de ejemplo: volante de empadronamiento colectivo, informe de vulnerabilidad, prescripción facultativa, declaración del IRPF, etc.).

Concesión y cuantía de la prestación:

Las solicitudes presentadas serán valoradas en el seno de la subcomisión del Fondo Social de Cruz Roja en Alicante, que aprobará o denegará la concesión de la prestación. La cuantía de la ayuda será un porcentaje de los gastos acreditados (IVA incluido), estableciéndose los siguientes límites y reglas:

- a) Porcentaje de la ayuda: oscilará entre un mínimo de 40% y un máximo del 80% del importe solicitado, en función de dos parámetros:
 - 1.- Salario bruto de la persona trabajadora:
 - Hasta 20.000 € anuales: 80%, y
 - A partir de 20.000 euros anuales: 40%
 - 2.- Gravedad de la causa: en caso de extraordinaria necesidad y/o gravedad, el porcentaje anterior se podrá incrementar hasta en un 10% adicional.
- b) El importe máximo a percibir, con cargo al Fondo, por persona trabajadora y año natural, será de 700 euros.



- c) En caso de insuficiencia del fondo, se dará prioridad a aquellas personas trabajadoras que no hayan percibido ninguna ayuda, con cargo al mismo, durante el año anterior. Se podrá decidir el prorrateo proporcional de la prestación para atender todas las solicitudes.
- d) Una vez valoradas las solicitudes, la empresa comunicará, con la mayor brevedad posible, individualmente y por escrito a cada persona trabajadora, la decisión adoptada sobre su solicitud.

Abono de la ayuda:

La ayuda será abonada en la nómina de la persona trabajadora beneficiaria, con los descuentos y retenciones legalmente establecidos, en un plazo no superior a dos meses desde su aprobación. La persona trabajadora deberá estar en situación de alta en el momento del abono de la ayuda.

Cancelación de la ayuda:

La ayuda o, en su caso, la solicitud, quedará automáticamente cancelada por baja de la persona trabajadora en la empresa. Así mismo, cuando se comprueben irregularidades en la solicitud, la empresa, previo acuerdo de la Subcomisión del Fondo Social de Cruz Roja en Alicante, podrá exigir el reintegro de la ayuda, con los intereses legales, o cancelar, total o parcialmente, la ayuda concedida. La persona trabajadora responsable de tal irregularidad perderá el derecho a solicitar y obtener ayudas con cargo al Fondo durante un período de dos años posteriores.