

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Oficina provincial de Cruz Roja Española en Sevilla.

Expediente: 41/01/0030/2020

Fecha: 12 de mayo de 2020.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Juan Antonio Gutiérrez Serradilla.

Código: 41002742011995.

Visto el Convenio Colectivo de la Oficina Cruz Roja Española en Sevilla (Código 41002742011995), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos establecidos en el art. 3 del texto convencional.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143, de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019 de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019 de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Oficina Cruz Roja Española en Sevilla (Código 41002742011995), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos establecidos en el art. 3 del texto convencional.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 12 de mayo de 2020.—La Delegada Teritorial, María Mar Rull Fernández.

CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN SEVILLA

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1 *Determinación de las partes.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en las dependencias y centros de trabajo de dependientes de Cruz Roja Española en Sevilla.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

1. El personal contratado para talleres de empleo, escuelas taller y casas de oficios subvencionados por la Consejería de Empleo.
2. El personal contratado mediante las subvenciones concedidas por el SAE a Cruz Roja Española para la contratación de personas desempleadas en el desarrollo de proyectos y servicios de interés general y social.
3. El personal contratado en virtud de convenios, conciertos o concursos con la Administración Pública en los que se recojan las condiciones laborales que afecten a dicho personal, bien entendido que, tanto en defecto de esta, como en la materia no regulada al respecto, el presente convenio tendrá carácter supletorio.
4. Las personas que ocupen el cargo de Secretaría y Coordinación Provincial.
5. El personal sanitario que preste servicios de cobertura de riesgo previsible.
6. El personal docente que imparta formación de forma esporádica.
7. El personal contratado para la promoción de venta en Sorteos.

Así mismo queda excluido por sus especiales condiciones, el personal de la Escuela Universitaria de Enfermería, la Asamblea Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía y del Hospital Victoria Eugenia de Sevilla.

Artículo 3. *Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación y extenderá su vigencia hasta el 31/12/2023.

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

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

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora. Durante la negociación del nuevo convenio, permanecerá vigente el convenio actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo que lo sustituya

Artículo 4. *Unidad del Convenio y vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En el supuesto que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguno de los artículos siguientes: 10, 21, 31 y 32 se considerará nulo todo el convenio colectivo, debiendo reunirse de nuevo la comisión negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo en el plazo improrrogable de quince días naturales, no modificándose lo pactado hasta tanto no sea sustituido por la nueva redacción

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su conjunto y cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas.

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

Para aquéllas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente convenio, se crea una comisión paritaria compuesta por dos miembros de cada parte.

La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes podrán contar en las deliberaciones con la asistencia de asesores que intervendrán con voz, pero sin voto.

Esta comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes con 72 horas de antelación, salvo los meses de julio y agosto, en los que sólo se reunirá por cuestiones de urgencia, en cuyo caso la antelación será de 5 días, y adjuntando el orden del día de los asuntos a tratar, así como la documentación relativa a los mismos.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

- A. Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.
- B. Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del convenio y en el momento de la denuncia, mientras se desarrolle la negociación colectiva.
- C. Interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de preceptos de este convenio.
- D. Deliberar y decidir sobre el descuelgue o inaplicación de alguna cláusula de este convenio.
- E. Determinar el árbitro para cuando sea imposible lograr un acuerdo sobre las cuestiones planteadas a la comisión.
- F. Cualquier otra función o competencia que determine la legislación laboral en vigor.

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

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

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de la comisión paritaria, se planteará la divergencia a los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), con carácter previo a la vía judicial.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 7. *Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, facultad que ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores conforme a la legislación vigente.

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- A. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- B. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- C. La adecuada y eficaz adscripción profesional de las trabajadoras y trabajadores.
- D. La profesionalización y promoción del personal.
- E. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- F. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- G. El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja Española.

Artículo 8. *Voluntariado y código de conducta.*

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

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Conducta de Cruz Roja Española, o documento que le sustituya en el futuro, debiendo respetarlo y cumplirlo.

Capítulo III. Del personal de Cruz Roja

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales; y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal, y de favorecer su promoción.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponda con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de las exigencias de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en el presente Convenio.

El nivel profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias del mismo, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

Artículo 10. *Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.*

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

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

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

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

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

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

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

El personal afectado por este convenio se clasifica en grupos profesionales, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la empresa en base a su capacidad rectora.

Dentro de cada grupo profesional se definen diferentes niveles, que recogen las actividades propias de los mismos, de acuerdo con la organización de trabajo que se establezca.

A estos efectos se determinan en este convenio los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Titulado/a 1

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

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

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los Licenciados Universitarios o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, o equivalentes.

Grupo II. Titulado/a 2

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.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los Diplomados Universitarios o Grado que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, o equivalentes

Grupo III. Técnico/a Especialista

Son aquellos trabajadores que tienen atribuida la realización de tareas sobre las que reciben instrucciones genéricas, pudiendo administrar y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio, o bien realizan con un alto grado de perfección e iniciativa tareas relacionadas con su especialidad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de grado superior o título equivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante. Y aquellas personas en posesión de Bachillerato, FP de segundo y tercer grado que asuman funciones técnicas complejas y acrediten una experiencia mínima de 5 años en el desempeño de las mismas, y dentro del seno de la Institución, sin que el cumplimiento de este último requisito suponga la clasificación automática en dicho subgrupo del trabajador o trabajadora.

A efectos de retribución, los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los niveles siguientes:

Nivel I. Técnico/ especialista.

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida o la experiencia necesaria para el desempeño de este puesto es responsable del desarrollo de actividades predeterminadas en el proyecto.

Nivel II. Administrativo/a.

Corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación específica y el desempeño de tareas con autonomía y responsabilidad, con personal o no a su cargo. En este nivel se incluye administrativo, Instaladores/as.

Nivel III. Monitor/a; Mediador/a, Animador/a

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida para el desempeño de este puesto es responsable del desarrollo de actividades predeterminadas en el programa, pudiéndose incluir en este grupo al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos se pueda considerar como asimilado.

Grupo IV. Técnico/a auxiliar

Son aquellos trabajadores que, bajo la dependencia y supervisión directa de otro trabajador de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección, interpretación e iniciativa, realizan con responsabilidad y perfección, tareas propias de su grado y actividad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al título de Graduado Escolar o Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

En este grupo se incluye, técnico auxiliar, auxiliar administrativo y operador

Grupo V. Servicios Generales

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

Formación: Se exigirá la titulación o experiencia contrastada del oficio o puesto de trabajo ofertado.

A efectos de retribución los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Nivel I. Conductor

Nivel II. Personal de mantenimiento, Conserje, Carretillero/Mozo y limpiador

Le corresponden las funciones básicas de estos oficios, con responsabilidad, y en cuyo trabajo pueden ser auxiliados por otros trabajadores bajo su dependencia.

Capítulo IV. Selección, contratación y promoción

Artículo 12. Selección de personal.

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

En los procesos selectivos que tengan que realizarse para ocupar los distintos puestos vacantes en la plantilla de la empresa, participarán las personas que ocupen los puestos de la secretaría y la coordinación provinciales, y/o los técnicos que la dirección estime necesarios.

La oferta de trabajo se hará pública con al menos 7 días de antelación a la fecha de selección y contratación, de la que se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores, conforme al procedimiento de calidad de CRE

La información previa a la que se refiere el párrafo anterior no será necesaria en casos urgentes y en contratos de interinidad. Así como a las plazas de duración inferior a 6 meses, al objeto de dotar a este proceso de agilidad necesaria. No obstante, se respetarán los principios generales anteriormente citados.

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

Artículo 13. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de 6 meses para los Grupos I y II y de dos meses para el resto.

Artículo 14. Formación.

Al personal afectado por el presente convenio se le facilitará la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Cruz Roja Española elaborará un Plan Anual de Formación Continua para el personal de plantilla encaminado a perfeccionar los conocimientos profesionales de los trabajadores y trabajadoras, a mejorar la prestación de los servicios que se realizan y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que desempeñan, del cual tendrán conocimiento los representantes de los trabajadores.

La asistencia a actividades formativas en horario laboral deberá ser siempre aprobada por el o la responsable del plan o departamento de quien dependa el trabajador o trabajadora, de acuerdo con las personas que ocupen el cargo de Coordinación y Secretaría, y tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo

Desde la empresa se facilitará en la medida de lo posible la participación en actividades formativas dentro del horario laboral.

Artículo 15. *Contratación.*

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

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

Los contratos temporales en la modalidad de eventual por circunstancias de la producción podrán prorrogarse hasta doce meses en un periodo de 18 meses.

Tal como establece el Estatuto de los Trabajadores se entregará copia básica del contrato a los representantes legales de los trabajadores.

El personal con contrato laboral de Cruz Roja Española deberá formalizar compromiso de confidencialidad.

El personal laboral participará en las acciones de captación de fondos organizadas por la Institución aun no constituyendo el objeto fundamental de su prestación, no suponiendo dicha actividad valoración alguna en el desempeño de su puesto de trabajo.

Artículo 16. *Contrato de obra o servicio determinado.*

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

La duración será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente.

Se considera una obra o servicio con sustantividad propia, y por tanto se podrá utilizar el contrato de obra o servicio, para aquellos trabajos derivados de convenios o adjudicaciones con la Administración, sea ésta estatal, autonómica o local, determinada y que la entidad no realizaría si no estuviese convenida o financiada por la administración.

Artículo 17. *Extinción del contrato.*

El contrato se extinguirá por cualquiera de las causas contempladas en la normativa laboral vigente.

Artículo 18. *Movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 19. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Capítulo V. Jornada y permisos

Artículo 20. *Jornada de trabajo y descanso semanal.*

a) Jornada Laboral General

Con carácter general, la jornada de trabajo a tiempo completo será de 38 horas semanales, salvo en el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre, que será de 35 horas semanales.

La distribución de la jornada laboral ordinaria habitual será de lunes a jueves en horario de 8:00 a 15:00 horas más dos tardes en semana en horario de 16:00 a 17:30 horas y los viernes de 8:00 a 15:00 horas. Desde el 15 de junio al 15 de septiembre el horario será de 8:00 a 15:00 horas.

Para el personal en plantilla a 31/12/2012 se entenderá como derecho adquirido la realización de una sola tarde a la semana.

La distribución de la jornada laboral ordinaria habitual para el personal mencionado en el párrafo anterior será de lunes a jueves en horario de 8:00 a 15:00 horas más una tarde en semana en horario de 16:00 a 19:00 horas y los viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Desde el 15 de junio al 15 de septiembre el horario será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Estos trabajadores pueden optar por la aplicación de las condiciones horarias del nuevo convenio antes del inicio de cada año natural de vigencia del mismo.

Para los centros con horarios especiales, anualmente se elaborará un calendario en el que, atendidas las variedades y particularidades de las distintas actividades desarrolladas, se fije la distribución de la jornada que garantice la cobertura de estas necesidades y respetando en todo caso los descansos que marque la ley y el máximo de la jornada anual a la que se refiere este artículo.

El personal con contratos a tiempo parcial, distribuirá su jornada según quede recogido en sus contratos de trabajo.

b) Flexibilidad Horaria

Con carácter general, y solo en los centros donde las necesidades del servicio lo permitan, existirá una flexibilidad horaria en las entradas y salidas conforme a lo siguiente:

- Jornada de invierno de lunes a viernes:

Mañanas, entradas de 7:45 a 9:30 horas y salidas de 13:30 a 16:30 horas, siendo el horario de presencia obligatoria de 09:30 a 13:30

Tardes, entradas de 14:30 a 16:30 horas y salidas de 17:30 a 20:30; siendo el horario de presencia obligatoria de 16:30 a 17:30. La jornada de tarde mínima será de hora y media.

- Jornada de verano de lunes a viernes:

Entradas de 7:45 a 8:30 horas y salidas de 14:45 a 15:30 horas

Para el personal en plantilla a 31/12/2012, si las necesidades del servicio lo permiten, podrán optar a la siguiente flexibilidad horaria:

- Jornada de invierno de lunes a viernes:

Mañanas, entradas de 7:45 a 9:30 horas y salidas de 13:30 a 16:30 horas, siendo el horario de presencia obligatoria de 09:30 a 13:30

Tardes, entradas de 14:30 a 17:30 horas y salidas de 18:45 a 20:30 horas, siendo el horario de presencia obligatoria de 17:30 a 18:45

- Jornada de verano de lunes a viernes:

Entradas de 7:45 a 8:30 horas y salidas de 14:45 a 15:30 horas.

Son normas generales para todas las personas trabajadoras:

La jornada mínima diaria será de seis horas y media, salvo los viernes y días que se realice sólo horario de mañana que será de cinco horas y media, siendo la jornada máxima de diez horas.

Entre el final de la jornada de mañana y el inicio de la jornada de tarde debe transcurrir al menos 1 hora.

Dentro del marco de flexibilidad horaria no se podrán acumular más de diez horas negativas o positivas. La compensación de horario a realizar dentro del horario establecido como presencia obligatoria, deberá ser autorizada previamente por la entidad.

Los que realicen una jornada diaria continuada de al menos seis horas podrán disfrutar de una pausa de 30 minutos, computable como tiempo de trabajo efectivo.

La entidad podrá modificar la presencia obligatoria con ocasión de la realización de formación, talleres o reuniones necesarias para la organización.

Artículo 21. *Jornada laboral en fechas especiales.*

Para el personal de oficina, y en los centros donde las necesidades del servicio lo permitan, se establecerán horarios especiales, conforme a lo indicado a continuación y en las siguientes fechas:

Semana Santa Lunes, Martes y Miércoles Santo:

De 9:00 a 13:00 horas

Feria (según localidad del centro de trabajo) Lunes a jueves: De 9:00 a 13:00 horas.

Viernes: No laborable.

Navidad 24 y 31 de diciembre; y 5 de enero:

No laborable.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días laborables por cada año natural y completo de servicio o en la parte proporcional al tiempo trabajado, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del mismo año natural, y en todo caso antes de la fecha de finalización del contrato, con arreglo a la planificación anual de las mismas.

Para los centros con jornadas especiales, las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días naturales, iniciándose en día hábil para el trabajador/ trabajadora, y en todo caso trascurrido el descanso semanal que le corresponda.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán en un máximo de dos períodos al año, y que a propuesta del trabajador o trabajadora, serán concedidas por la empresa, en función de las necesidades del servicio o departamento al que estén adscritos.

Por acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa, podrá disfrutarse este permiso en 3 períodos.

El período de disfrute será preferentemente el comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Antes del 1 de mayo de cada año, los diferentes servicios y/o centros presentarán las fechas propuestas de disfrute, que deberán ser autorizadas por la Coordinación y/o Secretaría Provinciales.

Los trabajadores o trabajadoras que no presenten la solicitud en la fecha indicada estarán sujetos a disfrutar las vacaciones cuando el servicio lo permita.

En aquellos casos en que se produjese coincidencia entre las propuestas de vacaciones del personal de un mismo servicio, departamento, o centro, y en defecto de acuerdo entre los coincidentes, se resolverá por sorteo, realizado por los trabajadores afectados, en presencia de su la persona superiora inmediata.

El personal con hijos menores de edad, tendrán preferencia para disfrutar el período vacacional en período no lectivo.

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

Las vacaciones anuales no podrán acumularse a otro tipo de licencias o permisos.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las del párrafo siguiente que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Artículo 23. *Licencias y permisos retribuidos.*

El personal tendrá derecho, previo aviso y mediante la oportuna justificación, a licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un Registro Público. Se iniciará el cómputo el día del matrimonio o inscripción, en caso de ser festivo o no laborable, el siguiente hábil. El disfrute del permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.

2. Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables; y por fallecimiento, dos días laborables dentro de la provincia y cuatro días fuera de ella, siendo de cinco días cuando se trate de un pariente de primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho. El permiso se podrá disfrutar de forma alterna o fraccionada por días mientras no haya alta médica

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

3. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

4. Dos días por traslado de domicilio habitual.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y/o liberatorios para la obtención de títulos de carácter oficial o Jefatura de Tráfico para la obtención del permiso de conducir.

Estos permisos deberán ser justificados mediante certificado del centro oficial donde se realicen los exámenes, indicando el horario de los mismos.

8. El personal, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, también podrá acumular la hora de ausencia en jornadas completas con un máximo de quince días.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada previstos en los apartados 8 y 9 de este artículo corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada de trabajo.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de 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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

10. Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica propia que por imposibilidad de elección (pruebas y especialistas en la seguridad social) por parte del trabajador, deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Asimismo, se dispondrá de hasta 16 horas anuales para acompañar a familiares a consulta médica. Se tendrá en cuenta el contenido del punto 2 del presente artículo, en cuanto a las limitaciones de parentesco.

El tiempo que exceda de dichas horas tendrá carácter de recuperable.

Para otro tipo de consultas propias o ajenas, se dispondrá de los asuntos propios

11. La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen de forma habitual.

12. Seis días de cada año natural por asuntos propios no incluidos en los puntos anteriores. El trabajador o trabajadora podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud y con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento, debidamente motivadas.

Este permiso podrá fraccionarse en dos períodos de 3 horas y media por cada día de Asuntos propios, y siempre que ninguno de estos periodos no coincida con la jornada de tarde, ni con las jornadas especiales de Semana Santa y Feria.

Este permiso no podrá acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

Los días de libre disposición serán proporcionales a la duración del contrato en cada año natural y deben disfrutarse dentro de dicho período.

Los trabajadores con jornada parcial no podrán fraccionar en horas los días de libre disposición.

Artículo 24. *Excedencias.*

Además de lo contemplado al efecto en la normativa laboral vigente, el trabajador o trabajadora con relación laboral de más de 3 años ininterrumpidos con la entidad tendrá derecho a la excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por el período de un año, siempre que el motivo de la misma no sea el acceso a otro empleo fuera de la entidad, aspecto éste que habrá de acreditar a su incorporación mediante informe de la vida laboral

En los supuestos de reserva de puesto de trabajo contemplado en el párrafo anterior, y una vez solicitado por el trabajador o trabajadora el reingreso con un mes de antelación, el mismo será automático

Este derecho solo podrá ser ejercitado una vez por el mismo trabajador o trabajadora

Artículo 25. *Permisos no retribuidos.*

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar la suspensión temporal del contrato de trabajo por un plazo no superior a tres meses en el período de dos años consecutivos

Artículo 26. *Horas extras.*

Excepcionalmente, se efectuarán horas extraordinarias, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral vigente.

Se considerarán horas extraordinarias las que superen la jornada ordinaria, su realización será voluntaria, y deberá ser autorizada previamente por la Secretaría Provincial, salvo los casos de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias se compensarán por el tiempo de descanso equivalente, excepto las realizadas en festivos y fines de semana que se compensarán a razón de 1,25 horas por hora realizada siempre que no sean estos días parte de su jornada habitual de trabajo.

Capítulo VI. Condiciones económicas

Artículo 27. *Retribuciones.*

Al personal incluido en este Convenio se le aplicarán las retribuciones que les correspondan, en función del Grupo y nivel profesional al que pertenezca, todo ello de acuerdo a las tablas salariales que figuran en el anexo I.

Las subidas salariales serán las previstas en el anexo I, incluidos todos los conceptos retributivos del siguiente artículo.

Artículo 28. *Conceptos retributivos.*

La retribución del personal estará integrada por los siguientes conceptos: 1.Salario Base.

2.Complementos de puesto de trabajo.

- a) Responsabilidad.
- b) Especifico de puesto.
- c) Turnicidad.
- d) Nocturnidad
- e) Trabajo en fechas especiales.

3.Complementos personales.

- a) Complemento ad personam.
- b) Complemento Personal Transitorio
- c) Complemento Personal de Transporte

4.Pagas Extraordinarias.

Artículo 29. *Salario base.*

Es la parte de retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo, que se percibe en 12 mensualidades, y cuya cuantía para cada grupo y nivel profesional aparece reflejado en la Tabla Salarial del anexo I.

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese a tiempo parcial, el salario base que debe percibir se reducirá proporcionalmente.

Artículo 30. *Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable.*

Se abonarán cuando las características del puesto de trabajo difieran sustancialmente de las consideradas con carácter general para determinar el salario de los diferentes grupos y niveles profesionales y se den algunas de las circunstancias indicadas en los apartados siguientes:

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable, y se dejarán de percibir cuando desaparezca el hecho que los motivó, salvo para aquellos trabajadores que por derecho adquirido, ya tuvieran dichos complementos consolidados a fecha 31 de diciembre de 2012.

- a) Responsabilidad.

Corresponde aplicar estos complementos a aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñan los puestos de responsabilidad, dado que en dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo y nivel profesional.

Se establecen niveles retributivos según la responsabilidad asignada:

- Nivel I. Responsable de Plan/Área.
- Nivel II. Responsable de Programa
- Nivel III. Responsable de Dirección de Centro
- Nivel IV. Adjunto de Dirección

Esta retribución estará sujeta al correspondiente nombramiento firmado por la Presidencia Provincial, teniendo fecha efecto desde ese momento y hasta la fecha del cese del mismo.

La cuantía de estos complementos aparece reflejada en la Tabla Salarial del anexo I.

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese a tiempo parcial, el complemento que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la Tabla Salarial de este convenio

- b) Especifico de puesto.

Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en CTA, Casas de Acogida, CEI y Mantenimiento.

La cuantía de este complemento dependerá del grupo y nivel al que corresponda el trabajador/a según se detalla en la tabla anexa.

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese a tiempo parcial, el complemento que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la Tabla Salarial de este convenio.

- c) Turnicidad.

Se considera trabajo a turnos a la organización del trabajo según la cual los trabajadores o trabajadoras ocupan los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador o trabajadora la necesidad de prestar servicios en horas diferentes en un período determinado de días, semanas o meses.

Corresponde aplicar este complemento a los trabajadores y trabajadoras en los que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo anterior.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial del Anexo I

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese a tiempo parcial, el complemento que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la Tabla Salarial de este convenio.

d) Nocturnidad.

Se regulará conforme al artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 06:00 ho ras. Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que pueda realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Corresponderá aplicar este complemento a los trabajadores en los que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos La percepción de estos complementos es incompatible con el devengo de horas extraordinarias, pues ya están retribuidas con los mismos.

La cuantía de este complemento aparece en la Tabla Salarial del Anexo I.

e) Trabajo en fechas especiales.

Corresponde aplicar este complemento a los trabajadores y trabajadoras que tengan que realizar su prestación laboral las noches del 24 y 31 de diciembre.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial del anexo I.

Artículo 31. *Complementos Personales.*

a) Complemento Ad personam

Este complemento recogerá la diferencia existente entre las cuantías que venían percibiendo el trabajador o trabajadora en el momento de la firma del Convenio, derivadas de la percepción de conceptos o complementos no contemplados en el presente convenio.

Se trata de un complemento personal, consolidable, cotizable, no absorbible y actualizable en el mismo porcentaje que se actualice el salario base.

b) Complemento personal transitorio (CPT)

Este complemento recogerá la diferencia existente entre las cuantías que venía percibiendo el trabajador o trabajadora en el momento de la firma del Convenio, derivadas de la percepción de pluses no contemplados en el presente convenio, o cuando el receptor no reúna los requisitos para la percepción del citado plus, excepto los referidos al extinto complemento de antigüedad que se recoge como complemento Ad personam (contemplado en el apartado anterior) y que serán englobadas en un único complemento denominado CPT que será cotizable y no actualizable.

c) Complemento personal de transporte

Para los trabajadores en plantilla el 31 de diciembre de 2012, y como consecuencia de un derecho adquirido, cuando el centro de trabajo se encuentre en una localidad diferente a la de la residencia del trabajador o trabajadora, se abonará a éstos el importe del transporte público para la ida y la vuelta En caso de no existir transporte público, se abonará el kilometraje a razón de 0,12 € el Km, con un límite de 12 km de distancia en cada trayecto

Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias serán dos y se percibirán de forma prorrateada en 12 mensualidades.

Artículo 33. *Abono de retribuciones.*

El abono de las retribuciones se realizará como máximo dentro de los 5 primeros días del mes siguiente al que dieron lugar, mediante transferencia bancaria, al número de cuenta que indique el trabajador o trabajadora al departamento de personal de la Oficina provincial.

El trabajador o trabajadora, por su parte, estará obligado a comunicar por escrito la modificación de la cuenta de abono de la nómina, dentro de los 10 primeros días del mes en curso; y a firmar el recibo de nómina en los 10 días siguientes al cobro de la misma.

Artículo 34. *Gastos de viaje.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, que por razones de su trabajo tenga que desplazarse fuera del municipio en el que esté ubicado su puesto de trabajo, tendrá derecho a que se le reintegre todo el gasto ocasionado relativo al alojamiento, manutención y transporte previa justificación con las facturas originales.

El personal deberá solicitar autorización de su desplazamiento a través de la aplicación de Viajes que se encuentra en la Intranet.

El alojamiento y los billetes con carácter general se gestionarán por la Oficina Provincial

Las cantidades máximas a justificar por manutención y kilometraje serán las siguientes:

- Manutención día completo: 37,40 (cuando se regrese después de las 22:00).
- Manutención medio día: 18,70€ (cuando se regrese después de las 15:30).
- Kilometraje 0,19 €/km. La utilización de vehículo particular deberá ser previamente autorizada.

Al trabajador/a que lo solicite, la empresa le facilitará un anticipo para los gastos de viaje, que será debidamente liquidado en el plazo de las 48 horas siguientes al regreso del mismo.

Artículo 35. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de baja por accidente laboral, enfermedad profesional o accidente y enfermedad comunes que requieran hospitalización, se complementará las retribuciones que venían percibiendo el trabajador o la trabajadora, durante el período de duración de la misma, hasta el 100% de la retribución ordinaria.

También se cobrará el 100 % de la retribución en todas las bajas por enfermedad común en pacientes oncológicos y cuando con motivo de la baja se haya requerido hospitalización.

Para los restantes casos de baja por accidente y enfermedad comunes, la empresa complementará las retribuciones que venían percibiendo el trabajador o la trabajadora, durante el período de duración de la misma conforme a los siguientes porcentajes:

Hasta el 100% para la primera baja del año natural.

Hasta el 75% para la segunda.

Hasta el 50% para la tercera.

No se complementarán la cuarta y siguientes bajas dentro del año natural.

La obligación de abonar los complementos por IT, a los que hace referencia este artículo, solo existirá cuando se trate de trabajadores y trabajadoras con las cotizaciones necesarias para acceder a las prestaciones por IT de la Seguridad Social.

En caso de baja por enfermedad o accidente, el trabajador o trabajadora estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta, a comunicar a la Secretaría Provincial, por sí mismo o a través de terceros, la ausencia del puesto de trabajo en el mismo día en que ésta tenga lugar, y a aportar justificante médico que indique la necesidad de permanencia en el domicilio para los 3 primeros días naturales de ausencia, y el parte médico de baja desde la fecha inicial de la ausencia en el caso de superar ésta los 3 días naturales.

En caso de incumplimiento, no se abonará al trabajador el complemento a cargo de la empresa durante su período de incapacidad.

Capítulo VII. Condiciones sociales

Artículo 36. *Anticipos Reintegrables.*

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán obtener en el plazo máximo de 3 días desde su solicitud por escrito a la Secretaría Provincial, un anticipo del mes corriente, que no podrá exceder del 25% del salario líquido mensual percibido en el mes anterior.

Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del trabajador o trabajadora en el mismo mes en que tuvo lugar su concesión o en el siguiente si ya estuviera elaborada la nómina del mes en curso.

Artículo 37. *Préstamos.*

Los trabajadores y trabajadoras con relación laboral de más de tres años ininterrumpidos, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán solicitar un préstamo sobre salarios futuros sin interés (los intereses no abonados serán considerados retribución del trabajador o trabajadora a efectos fiscales), siempre que la situación de la empresa lo permita, conforme a lo indicado a continuación:

Préstamo ordinario:

Se establecerá un fondo para préstamos ordinarios de 12.000 euros.

Se concederán por un máximo de tres mensualidades del salario líquido percibido en el mes anterior sin considerar las pagas extras.

El reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos, y como máximo en las 18 mensualidades siguientes a su concesión, a partes iguales.

Se concederán por riguroso orden de solicitud escrita a la Secretaría provincial, indicando la cuantía y el plazo de reintegro.

Hasta que no haya sido amortizado el 100% del préstamo y hayan transcurrido 6 meses desde la amortización del anterior, el trabajador o trabajadora no podrá solicitar uno nuevo.

En el caso de baja voluntaria o despido, las cantidades adeudadas por este concepto, le serán descontadas al trabajador o trabajadora de la liquidación, y si no fuera suficiente, serán reintegradas en su totalidad por el mismo, el día de la baja.

Préstamo Extraordinario:

Se establecerá un fondo para préstamos extraordinarios de 27.000 euros.

Se concederán por un máximo de 9.000 euros y será destinado a la adquisición de primera vivienda, debidamente acreditado mediante título de propiedad y certificación de titularidad de bienes inmuebles.

El reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos, y como máximo en las 36 mensualidades siguientes a su concesión, a partes iguales.

Se concederán por riguroso orden de solicitud escrita a la Secretaría provincial, indicando la cuantía y el plazo de reintegro.

Este préstamo será concedido una sola vez al trabajador o trabajadora.

En el caso de baja voluntaria o despido, las cantidades adeudadas por este concepto, le serán descontadas de la liquidación, y si no fuera suficiente serán reintegradas en su totalidad por el mismo, el día de la baja.

Artículo 38. *Ayudas escolares.*

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio, tendrán derecho a percibir en concepto de ayuda escolar por cada hijo/a, las siguientes cantidades, en un único pago junto a la nómina del mes de octubre de cada año:

- Estudios de EPO: 90 euros/año
- Estudios de ESO, bachillerato o CFGM hasta los 18 años: 150 euros/año
- Menor de 6 años en Guardería o CEI: 36 euros/mes
- Descendientes de primer grado con discapacidad superior al 33%: 36 euros/mes

Estas ayudas se equiparán en los casos de guarda legal.

Para ser perceptor de estas ayudas, se deberá acreditar documentalmente la matrícula en el centro de enseñanza o guardería y/o aportar los certificados de la minusvalía y/o guarda legal.

Artículo 39. *Becas Formación.*

Para el personal laboral, se establece un fondo para ayudas de estudios de 1.800 euros.

La cuantía máxima a solicitar será del 50% de la matrícula.

Los estudios a realizar serán de interés y repercusión en la actividad desarrollada por la Institución, en general, y para el puesto de trabajo desempeñado por el solicitante, en particular.

Su solicitud se realizará por escrito a la Secretaría provincial.

Para su cobro deberá aportarse justificante del abono de la matrícula.

Artículo 40. *Condiciones ventajosas.*

Cruz Roja facilitará las siguientes condiciones a los trabajadores/as, cónyuge e hijos/as:

- Plaza y exención de matrícula en las acciones formativas llevadas a cabo por la Oficina Provincial de Sevilla (1 plaza por acción formativa)
- Exención del pago por cualquier otro servicio prestado por la Oficina Provincial de Sevilla.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Artículo 41. *Régimen disciplinario. Graduación de faltas.*

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias en que concurran en leves, graves y muy graves.

A. Faltas leves

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que no se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes
2. No comunicar a la Institución los cambios de domicilio de residencia
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización, o causa justificada de un día en un mes.
4. La negligencia, retraso o descuido inexcusable en el cumplimiento de los deberes
5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.

B. Faltas graves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se origina perjuicio a la Institución
3. El descuido importante en la conservación de los locales, material y documentación de la Institución
4. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras, personal directivo y terceros en presencia del público
5. Emplear para usos propios material, prendas o EPIS de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma, sin que exista autorización para ello
6. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes.
7. No utilizar los medios de protección de seguridad o salud, o no cumplir las medidas establecidas en este ámbito
8. Entregarse a juegos, distracciones o realizar actividades ajenas al trabajo, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral
9. La desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio, siempre que la orden recibida no suponga menoscabo para la dignidad del trabajador o trabajadora, o atente contra su seguridad física o la de terceros
10. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

C. Faltas muy graves

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes y siempre que suponga graves perjuicios para la entidad
2. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un mes
3. La manifiesta y reiterada indisciplina y desobediencia en el trabajo.
4. El falseamiento voluntario de datos o información relativa al servicio
5. La simulación de enfermedad o accidente
6. El fraude, aceptación de recompensas, o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Institución, como a los compañeros, compañeras o público en general, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo, en cualquier otro lugar
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria o negligente en materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Institución
8. Violar el secreto de la correspondencia y comunicaciones telefónicas e informáticas o de los documentos reservados a la Institución
9. El incumplimiento de la Ley de protección de datos de carácter personal y del compromiso de confidencialidad.
10. Los malos tratos de palabra u obra, o abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los superiores, así como a los compañeros de trabajo y al público en general
11. Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia del público
12. No atender al público con la corrección y diligencia debida, faltando notoriamente al respeto y a la consideración
13. La embriaguez o drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, o fuera del mismo, siempre que en este último caso se utilizase el vestuario Institucional o actuando en nombre de la Institución
14. La disminución continuada y voluntaria en el desempeño de su trabajo, comparándolo con la media de los trabajadores que realicen el mismo trabajo
15. El abuso de autoridad en el ejercicio de funciones por parte de los superiores
16. El acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing

17. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo
18. La violación de cualquiera de los principios del movimiento internacional de la Cruz Roja y en especial las actitudes racistas, sexistas y discriminatorias de cualquier clase
19. La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de dos meses desde que se produjo la primera

Artículo 42. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Inhabilitación para concurrir a pruebas selectivas internas por un periodo no superior a tres meses.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 meses.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 6 meses.
 - Inhabilitación para participar en pruebas selectivas internas por un periodo de hasta un año.
 - Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o en otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajado ra, o multa de haber.

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

El trabajador dispondrá, en el caso de faltas leves de 2 días hábiles y en el caso de faltas graves y muy graves, de 5 de días hábiles para alegar, también por escrito, lo que estime oportuno para su defensa.

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

Transcurrido el plazo de cinco días hábiles desde la finalización de los plazos contemplados en el párrafo anterior y aunque no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Artículo 43. Prescripción.

Las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días desde que la entidad tenga conocimiento de las mismas y en todo caso a los seis meses de su comisión.

El plazo de 2/5 días para efectuar alegaciones interrumpirá el cómputo de la prescripción.

Artículo 44. Cancelación.

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

Capítulo IX. Seguridad y salud laboral

Artículo 45. Seguridad y Salud Laboral.

En lo relativo a Seguridad y Salud laboral, empresa, trabajadores y trabajadoras estarán sujetos al cumplimiento de la normativa legal aplicable, y muy especialmente en lo dispuesto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos laborales, reglamentos y normas que la desarrollan.

Artículo 46. Reconocimientos médicos.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a reconocimientos médicos periódicos a cargo de la empresa, que se realizarán conforme al protocolo marcado para cada puesto de trabajo por el servicio de prevención de la Mutua y conforme a lo acordado en el Comité de Salud y Seguridad.

Artículo 47. Uniformidad.

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

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

Capítulo X. Derechos y garantías sindicales

Artículo 48. Derechos y garantías sindicales.

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

Capítulo XI. Nuevas tecnologías, internet y correo electrónico

Artículo 49. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.

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

Esta regulación debe favorecer el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador o trabajadora para realizar su actividad. La utilización será siempre por motivos laborales y no constituirá bajo ningún concepto la violación de la intimidad de los trabajadores.

Artículo 50. *Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores y trabajadoras.*

El correo electrónico, la intranet e internet es de exclusivo uso profesional. Los trabajadores y trabajadoras podrán utilizarán estos medios puestos a su disposición por la Entidad para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo y aceptan las normas de utilización del sistema informático

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

Capítulo XII. Política de Igualdad

Artículo 51. *Principio de oportunidades y no discriminación.*

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

Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establezca la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para el ámbito Nacional de la Institución.

Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual, maternidad etc.) de estas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

Año 2019

Grupos Profesionales	Niveles	Importes
Grupo 1. Titulado 1	1	21.995,68 €
Grupo 2. Titulado 2	1	18.814,74 €
Grupo 3. Técnico Especialista	1	18.104,38 €
	2	15.972,74 €
	3	13.641,60 €
Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	13.641,60 €
Grupo 5. Servicios Generales	1	13.641,60 €
	2	12.600,00 €

Complementos	Grupo Profesional	Nivel	Importe	Observaciones
Responsabilidad	Cualquier grupo	1	4.285 €	Sujeto a nombramiento
		2	3.285 €	Sujeto a nombramiento
		3	2.999 €	Sujeto a nombramiento
		4	1.285 €	Adjunto a Dirección de: Presidencia, Coordinación y Secretaría Provincial.
Específico de puesto	Grupo 1. Titulado/a 1	1	2.698 €	
	Grupo 2. Titulado/a 2	2	2.302 €	
	Grupo 3. Técnico/a Especialista	1	2.212 €	
		2	1.944 €	
		3	1.673 €	
	Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	1.673 €	
	Grupo 5. Servicios Generales	1	1.673 €	
		2	1.422 €	
Turnicidad			1.193 €	
Nocturnidad				
Fechas especiales (24 y 31/12)			60,30 € (noche)	

Año 2020

<i>Grupos Profesionales</i>	<i>Niveles</i>	<i>Importes</i>
Grupo 1. Titulado 1	1	22.655,55 €
Grupo 2. Titulado 2	1	19.379,18 €
Grupo 3. Técnico Especialista	1	18.647,51 €
	2	16.451,92 €
	3	14.050,85 €
Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	14.050,85 €
Grupo 5. Servicios Generales	1	14.050,85 €
	2	13.300,00 €

<i>Complementos</i>	<i>Grupo Profesional</i>	<i>Nivel</i>	<i>Importe</i>	<i>Observaciones</i>
Responsabilidad	Cualquier Grupo	1	4.413 €	Sujeto a nombramiento
		2	3.383 €	Sujeto a nombramiento
		3	3.089 €	Sujeto a nombramiento
		4	1.324 €	Adjunto a Dirección de: Presidencia, Coordinación y Secretaría Provincial.
Específico de puesto	Grupo 1. Titulado/a 1	1	2.779 €	
	Grupo 2. Titulado/a 2	2	2.371 €	
	Grupo 3. Técnico/a Especialista	1	2.279 €	
		2	2.002 €	
		3	1.723 €	
	Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	1.723 €	
	Grupo 5. Servicios Generales	1	1.723 €	
2		1.464 €		
Turnicidad			1.228 €	
Nocturnidad			60 € mes 720 € anual	
Fechas especiales (24 y 31/12)			62,11 € (noche)	

Año 2021

<i>Grupos Profesionales</i>	<i>Niveles</i>	<i>Importes</i>
Grupo 1. Titulado 1	1	22.882,11 €
Grupo 2. Titulado 2	1	19.766,77 €
Grupo 3. Técnico Especialista	1	18.833,99 €
	2	16.616,44 €
	3	14.191,36 €
Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	14.191,36 €
Grupo 5. Servicios Generales	1	14.191,36 €
	2	13.433 €

<i>Complementos</i>	<i>Grupo Profesional</i>	<i>Nivel</i>	<i>Importe</i>	<i>Observaciones</i>
Responsabilidad	Cualquier Grupo	1	4.457 €	Sujeto a nombramiento
		2	3.417 €	Sujeto a nombramiento
		3	3.120 €	Sujeto a nombramiento
		4	1.337 €	Adjunto a Dirección de: Presidencia, Coordinación y Secretaría Provincial.
Específico de puesto	Grupo 1. Titulado/a 1	1	2.807 €	
	Grupo 2. Titulado/a 2	2	2.394 €	
	Grupo 3. Técnico/a Especialista	1	2.301 €	
		2	2.022 €	
		3	1.740 €	
	Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	1.740 €	
	Grupo 5. Servicios Generales	1	1.740 €	
2		1.479 €		
Turnicidad			1.241 €	
Nocturnidad			60,6 € mensual 727,2 € anual	
Fechas especiales (24 y 31/12)			62,73 € (noche)	

Año 2022

<i>Grupos Profesionales</i>	<i>Niveles</i>	<i>Importes</i>
Grupo 1. Titulado 1	1	23.110,93 €
Grupo 2. Titulado 2	1	20.162,10 €
Grupo 3. Técnico Especialista	1	19.022,33 €
	2	16.782,61 €
	3	14.333,27 €

<i>Grupos Profesionales</i>	<i>Niveles</i>	<i>Importes</i>
Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	14.333,27 €
Grupo 5. Servicios Generales	1	14.333,27 €
	2	13.567 €

<i>Complementos</i>	<i>Grupo Profesional</i>	<i>Nivel</i>	<i>Importe</i>	<i>Observaciones</i>
Responsabilidad	Cualquier Grupo	1	4.502 €	Sujeto a nombramiento
		2	3.451 €	Sujeto a nombramiento
		3	3.151 €	Sujeto a nombramiento
		4	1.351 €	Adjunto a Dirección de: Presidencia, Coordinación y Secretaría Provincial.
Específico de puesto	Grupo 1. Titulado/a 1	1	2.835 €	
	Grupo 2. Titulado/a 2	2	2.418 €	
	Grupo 3. Técnico/a Especialista	1	2.324 €	
		2	2.042 €	
		3	1.758 €	
	Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	1.758 €	
	Grupo 5. Servicios Generales	1	1.758 €	
		2	1.494 €	
Turnicidad			1.253 €	
Nocturnidad			61,20 € mensual 734,4 € anual	
Fechas especiales (24 y 31/12)			63,36 € (noche)	

Año 2023

<i>Grupos Profesionales</i>	<i>Niveles</i>	<i>Importes</i>
Grupo 1. Titulado 1	1	23.342,04 €
Grupo 2. Titulado 2	1	20.565,34 €
Grupo 3. Técnico Especialista	1	19.212,55 €
	2	16.950,43 €
	3	14.476,60 €
Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	14.476,60 €
Grupo 5. Servicios Generales	1	14.476,60 €
	2	13.703 €

<i>Complementos</i>	<i>Grupo Profesional</i>	<i>Nivel</i>	<i>Importe</i>	<i>Observaciones</i>
Responsabilidad	Cualquier Grupo	1	4.547 €	Sujeto a nombramiento
		2	3.486 €	Sujeto a nombramiento
		3	3.183 €	Sujeto a nombramiento
		4	1.364 €	Adjunto a Dirección de: Presidencia, Coordinación y Secretaría Provincial.
Específico de puesto	Grupo 1. Titulado/a 1	1	2.863 €	
	Grupo 2. Titulado/a 2	2	2.443 €	
	Grupo 3. Técnico/a Especialista	1	2.348 €	
		2	2.063 €	
		3	1.775 €	
	Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares	1	1.775 €	
	Grupo 5. Servicios Generales	1	1.775 €	
		2	1.509 €	
Turnicidad			1.266 €	
Nocturnidad			61,81 € mensual 741,72 € anual	
Fechas especiales (24 y 31/12)			63,99 € (noche)	

ANEXO II. TABLA EQUIVALENCIAS ENTRE CONVENIOS

Equivalencias Convenios

<i>Antiguo Convenio</i>	<i>Nombre</i>	<i>Niveles Convenio</i>	<i>Nivel Retributivo</i>	<i>Nuevo Convenio</i>	<i>Nombre</i>	<i>Niveles</i>
Grupo 1	Titulado/a 1	1	1	Grupo 1 Titulado 1	Titulado/a 1	1
Grupo 2	Titulado/a 2	1	2	Grupo 2 Titulado 2	Titulado/a 2	1
Grupo 3	Técnico cualificado	1	3	Grupo 3 Técnico Especialista	Técnico/Especialista	1
	Monitor, Mediador, Animado	2	5	Grupo 3 Técnico/a Especialista	Administrativo	2
	Personal Administrativo	3	4	Grupo 3 Técnico/a Especialista	Monitor, Mediador, Animador	3

<i>Antiguo Convenio</i>	<i>Nombre</i>	<i>Niveles Convenio</i>	<i>Nivel Retributivo</i>	<i>Nuevo Convenio</i>	<i>Nombre</i>	<i>Niveles</i>
Grupo 4	Auxiliar Administrativo	1	5	Grupo 4 Técnicos/as Auxiliares	Técnico Auxiliar, Auxiliar Administrativo, Operador/a	1
	Auxiliar Socio-Sanitario. Auxiliar de Transporte	2	5	Grupo 4 Técnicos/as Auxiliares	Técnico Auxiliar, Auxiliar Administrativo, Operador/a	1
Grupo 5	Conductor	1	5	Grupo 4 Técnicos/as Auxiliares	Técnico Auxiliar, Auxiliar Administrativo, Operador/a	1
	Personal de Mantenimiento.	2	6	Grupo 5 Servicios Generales	Conductor	1
	Limpiador, Peón, Mozo y Vigilante	3	6	Grupo 5 Servicios Generales	Mantenimiento	2

36W-2720

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Interserve Facilities Services.

Expediente: 41/11/0022/2020.

Fecha: 18 de mayo de 2020.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinataria: María del Carmen Jiménez Leiva.

Código: 41100190112020.

Visto el Plan de Igualdad de la Empresa Interserve Facilities Services, S.A. (Código 41100190112020).

Visto lo dispuesto en el art. 85 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.) por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» n.º 255, de 24 de octubre de 2015), en relación con los artículos 45 a 49 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, modificados por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para garantía de la Igualdad de Tratos, de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación («Boletín Oficial del Estado» n.º 57, de 7 de marzo de 2019); los Planes de Igualdad en las Empresas se ajustarán a lo establecido en los artículos mencionados y Convenio Colectivo de aplicación.

Visto que el deber de negociar Planes de Igualdad se articulará a través de la negociación colectiva con el alcance y contenido previsto en el Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 y que el deber de elaboración del Plan de Igualdad constituye un derecho de «negociación colectiva» (art. 2 ET), concluyéndose que el Plan de Igualdad tendrá el mismo carácter que la normativa laboral concede a los Convenios Colectivos o Pactos de Empresa y ha de definirse mediante un proceso negociado (STS-403/2017, de 9 de mayo) y todo ello en concordancia con los pronunciamientos jurisprudenciales al respecto (STS n.º 832/2018, de 13 de septiembre). La elaboración del Plan de Igualdad en las Empresas requerirá en virtud de lo previsto legal y convencionalmente, la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Visto lo dispuesto en los artículos 2.1.º f, 6, 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» n.º 143, de 12 de junio), sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo de las Autoridades Laborales: «Los Acuerdos Sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los Planes de Igualdad en las Empresas, los Acuerdos que aprueban Planes de Igualdad en las Empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los Acuerdos que aprueban planes de Igualdad derivados del Convenio Colectivo de Empresa.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019 de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019 de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» n.º 31, de 14 de febrero de 2019).

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Plan de Igualdad de la empresa Interserve Facilities Services (Código 41100190112020).

Segundo: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 18 de mayo de 2020.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

PLAN DE IGUALDAD INTERSERVE FACILITIES SERVICES, S.A.

1.—Introducción.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Para dar respuesta a la Ley, y fruto del compromiso de Nuestra Compañía, desarrollamos el primer Plan de Igualdad