

NÚMERO 5.909

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO,
FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO,
TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,
CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES
GRANADA

Convenio colectivo de Cruz Roja Española 2021-2024

EDICTO

Resolución de 15 de noviembre de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del IV Convenio colectivo de Cruz Roja Española 2021-2024.

VISTO el texto del IV Convenio colectivo de Cruz Roja Española 2021-2024. (con código de convenio nº 18100021012011), adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 11 de noviembre de 2021 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 16 de noviembre de 2021.-La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

IV CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN GRANADA.

Años 2021 – 2024

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Determinación de las partes, ámbito funcional y personal de aplicación.

Este convenio se firma entre los representantes designados por la RLT en la Comisión Negociadora y los representantes de Cruz Roja Española en la misma.

El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre Cruz Roja Española, Oficina Provincial de Granada, y su personal laboral.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del presente acuerdo:

1. El personal contratado para Talleres de empleo, Escuelas Taller, Casas de Oficios.

2. Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.

3. Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.

4. El personal contratado en virtud de convenios o conciertos con la Administración Pública en los que se recojan las condiciones laborales que afecten a dicho personal.

5. El personal directivo al que se refiere el Reglamento General Orgánico de Cruz Roja Española.

6. El personal que preste el servicio de vigilancia y salvamento en playas.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este convenio afecta a todos los centros de trabajo de Cruz Roja Española existentes en la Provincia de Granada.

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia, duración, prórroga, revisiones económicas y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOP y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2024. Durante este periodo el aumento salarial que se contempla es del 0,9% anual para 2021, 1,1% anual para 2022, 1% anual para 2023 y 1% anual para 2024 sobre todos los conceptos retributivos. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2021 debiendo la empresa abonar los atrasos generados por todos los conceptos a la publicación del convenio.

Denunciado el convenio el mismo continuará vigente y plenamente aplicable hasta que sea sustituido por un nuevo convenio de empresa.

En caso de que al término de la vigencia de este convenio, o de cualquiera de sus sucesivas prórrogas anuales, haya denunciado la parte social la vigencia del convenio, si Cruz Roja se negase a constituir la comisión negociadora del siguiente convenio colectivo, se aplicara un incremento automático sobre todos los conceptos económicos del convenio prorrogado, igual al porcentaje de incremento del IPC real del año anterior, por cada año natural, hasta tanto no se constituya la referida comisión negociadora.

Así mismo, comenzado el año natural siguiente a aquel en que se constituye la comisión negociadora, si no se hubiese llegado a un acuerdo que apruebe el convenio colectivo o un incremento a cuenta del mismo, se aplicará durante ese año y solo durante el mismo, un incremento de todos los conceptos retributivos del convenio prorrogado, conforme a la revisión que se establezca para las pensiones en 2024, asegurando un mínimo anual del 0,5%.

Una vez aprobado el convenio colectivo siguiente, y en función del incremento pactado se realizarán los ajustes oportunos en los conceptos salariales, con el abono de los atrasos, si el pacto diese lugar a la percepción de los mismos.

Artículo 4. Condiciones de denuncia del convenio.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes ante las autoridades competentes con un plazo de un mes respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, considerase nulas algunas de sus cláusulas, se considerará nulo todo

el Convenio Colectivo, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo.

CAPÍTULO II.- RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 6. Salario Base.

El salario base para la jornada completa de trabajo será el que figura para cada categoría profesional en el Anexo I, Tablas Salariales, así como los complementos que se relacionan.

Artículo 7. Plus de Nocturnidad

Cuando todo o en parte se realicen horas nocturnas, la retribución por dichas horas se incrementará en un 15 % del valor de la hora ordinaria. Tendrán consideración de horas nocturnas las comprendidas entre las 22:00 horas y las 07:00 horas.

Artículo 8. Plus de Festivos de especial significación

Se entiende por días de especial significado, los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de tarde del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de noche del día 25, y desde el inicio del turno de la tarde del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de noche del día 1 de enero.

La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto será incrementada en un 100%. En el supuesto de no haber sido compensados con descanso en día distinto, a efectos de liquidación, finiquito o a la finalización del año correspondiente serán abonadas según la siguiente fórmula: Valor festivo especial = salario diario \times 2.

Artículo 9. Complemento de Convenio

Estos complementos recogen los derechos adquiridos de carácter salarial que a la entrada en vigor del I y II convenio colectivo de Cruz Roja Española en Granada tenían algunos empleados.

Se trata de complementos personales, que tienen la consideración de consolidables, cotizables y no absorbibles, y cuya cuantía se incrementará en el mismo porcentaje que los demás conceptos salariales del convenio.

Artículo 10. Plus de Responsabilidad y Plus Equipo de Primera Respuesta de Emergencia para Población Inmigrante

Plus de Responsabilidad: Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores que desempeñan los puestos de Responsabilidad que se señalan a continuación en los que concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo profesional. El importe de dicho plus de responsabilidad se incrementará en el mismo porcentaje que los demás conceptos salariales del convenio.

Cuando en un mismo trabajador pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al complemento más alto.

Será la dirección de la empresa quien determine la necesidad del nombramiento de estos responsables, atendiendo a criterios de eficacia y eficiencia. Corresponderá dicho complemento a los siguientes trabajadores:

1.- Aquellos trabajadores que ostenten la función de ser Responsables de Planes dependientes del Área de Coordinación, Responsables de Departamentos del

Área de Secretaría y Técnicos de Gestión Local. 200 euros mensuales

2.- Aquellos trabajadores que coordinen centros de trabajo con gestión de personal a cargo tales como Centro Temporal de Atención a Inmigrantes, Casa de Acogida de enfermos de VIH, Unidad de Estancia Diurna y cualquier otro que durante la vigencia del presente convenio se pusiera en funcionamiento. 159,06 euros mensuales

Plus Equipo de Primera Respuesta de Emergencia para Población Inmigrante: Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores que, a criterio de la dirección, deban desarrollar su trabajo en el tiempo que media entre el final de su jornada laboral y el inicio de la siguiente, así como domingos y festivos, salvo en el período de las vacaciones anuales retribuidas. Este complemento compensa la movilización del trabajador y el desarrollo efectivo de su trabajo que, ante situaciones de emergencia, vengan requeridas por la activación del dispositivo. El importe de dicho plus ascenderá a 150 euros mensuales, a aplicar a partir de enero de 2022, cuya cuantía se incrementará en el mismo porcentaje que los demás conceptos salariales del convenio.

Artículo 11. Plus de Transporte.

Se establece con carácter general para todos los trabajadores, sin distinción alguna de jornada realizada ni de categoría profesional, un plus de transporte de 86,17 euros mensuales, cuya cuantía se incrementará en el mismo porcentaje que los demás conceptos salariales del convenio. Este nuevo importe se aplicará a partir de enero del 2021

Artículo 12. Ayuda de estudios.

Se crea una ayuda de estudios consistente en 157,48 euros anuales por cada hijo de los trabajadores que esté recibiendo enseñanza Preescolar, incluida guardería de 0 a 3 años, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional o Formación Superior, siempre que se justifique. Este nuevo importe se aplicará a partir de enero del 2021.

No será necesaria la justificación y por tanto se exime de este requisito en aquellos casos de hijos en edad de escolarización obligatoria, de los 6 a 16 años.

Esta ayuda se abonará también a los propios trabajadores que estén realizando cualquiera de los mencionados estudios.

La solicitud, en los casos que sea necesaria justificación, se realizará con fecha límite 30 de octubre.

Dichas ayudas se abonarán por la Institución a sus trabajadores en la nómina del mes de diciembre de cada año.

Serán beneficiarios todo el personal con al menos una antigüedad de 6 meses.

La cuantía de la Ayuda de Estudios se incrementará en el mismo porcentaje que los demás conceptos salariales del convenio.

Artículo 13. Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias, de devengo anual, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base, más los complementos de Convenio provenientes de los reconocimientos de derechos adquiridos.

El importe de las tres pagas extraordinarias se proratea entre las doce nóminas mensuales.

Artículo 14. Compensación de Gastos de Viaje.

Si por necesidades del servicio algún trabajador tuviera que desplazarse a localidad distinta de la que habitualmente presta sus servicios, se le abonará la totalidad de los gastos efectuados como consecuencia del desplazamiento, debiendo justificar fehacientemente el trabajador la totalidad de los mismos. Los viajes serán gestionados desde la Secretaría Provincial, o por el personal delegado a tales fines para los ámbitos locales siguiéndose, en todo caso, el procedimiento establecido en el sistema de calidad de Cruz Roja Española. El personal adscrito a proyectos con estipulaciones especiales por este concepto deberá atender a las condiciones de los mismos.

Asimismo, el pago de kilometraje se establece en el máximo legal establecido por el Ministerio de Economía y Hacienda y que actualmente es 0,19 euros por kilómetro. El trabajador percibirá este pago por kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamiento en automóvil de su propiedad.

Artículo 15. Premio de vinculación.

El trabajador que alcance su jubilación o tenga declarada su incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, percibirá en concepto de premio de vinculación el importe de una mensualidad de su salario base, más los complementos de convenio proveniente del reconocimiento de derechos adquiridos todo ello con independencia de la preceptiva liquidación.

Artículo 16. Premio de jubilación.

Aquellos trabajadores que opten por jubilarse anticipadamente entre los 60 y los 64 años recibirán por una sola vez las cantidades reflejadas en el Anexo 1, Tablas Salariales, que figura al final del texto del presente convenio, siempre que cuenten con una antigüedad mínima en la Institución de 15 años.

Artículo 17. Enfermedad y accidente.

Cruz Roja Española complementará las prestaciones económicas por enfermedad o accidente, hasta alcanzar el 100 por ciento del salario establecido en el presente convenio, durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria y con el límite de un año.

Artículo 18. Trabajos de superior categoría.

Cuando un trabajador realice trabajos correspondientes a una categoría superior a la que tengan atribuida, percibirá, durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de la categoría superior. No obstante, estos trabajos de superior categoría no podrán tener una duración superior a seis meses en el mismo año. Si este plazo se superara, o bien el trabajador ascenderá a dicha categoría superior o bien la entidad tendrá que cubrir de inmediato la referida vacante.

Artículo 19. Ascensos automáticos

La cadencia de ascensos se producirá automáticamente cada cinco años completos de trabajo en la misma Institución y en la misma categoría, a saber:

Quien ostente la categoría de auxiliar, ascenderá a la de oficial de segunda, el oficial de segunda a oficial de

primera, el oficial de primera a jefe de segunda, y el jefe de segunda a jefe de primera. En caso de interrupción de servicios los plazos descritos se ampliarán a siete años.

Los ascensos automáticos solo se producirán para la escala administrativa.

Artículo 20. Anticipos a cuenta.

Los trabajadores y trabajadoras con más de un año de antigüedad en la Institución, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de tres mensualidades de su líquido a percibir, teniendo prioridad los trabajadores que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de estas circunstancias:

*Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los sesenta días, u hospitalización por igual periodo, del trabajador, su cónyuge, e hijos no emancipados.

*Fallecimiento del cónyuge o hijos.

*Adquisición de primera vivienda.

*Matrimonio del trabajador.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal.

La dirección de la Institución, una vez constatada la circunstancia alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado, siempre que su situación económica se lo permita, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la solicitud, documentándose la referida concesión, haciendo constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a tres, así como sus cuotas de amortización que se fijan en 30, 60 ó 90 euros mensuales, según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos o tres meses, a devolver hasta en 36 meses debiendo ser detraídas de la nómina.

No obstante, en el supuesto de que el trabajador dejara de prestar servicios en la Institución durante la vigencia del anticipo, esta queda facultada para detraer de la liquidación finiquito correspondiente el montante a que ascienda la suma pendiente de amortización.

En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes cuando se hayan concedido anticipos a más del 15% de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

Artículo 21. Ayudas sociales

Se establece un Fondo de Ayuda Social que ascenderá a 10.000 euros anuales.

Se considerarán beneficiario/as de estas ayudas el trabajador/a, así como el cónyuge e hijos del trabajador/a. En el caso del cónyuge e hijos del trabajador/a han de encontrarse en situación de desempleo, la cual deberá estar debidamente acreditada.

A continuación, se detallan las ayudas sociales estipuladas en el presente convenio:

TIPO DE AYUDA	TRABAJADORES	BENEFICIARIOS	Requisitos
ESTUDIOS	hasta un máx. 150 €	hasta un máx. 150€	Estudios de máster, postgrados y/o doctorado
ÓPTICA	100% hasta un máx. 200€	75% hasta un máx. 100€	Para la solicitud de estas ayudas será necesario acompañar prescripción facultativa. Quedarán excluidas aquellas solicitudes motivadas con finalidad exclusivamente estética (blanqueamiento dental, gafas de sol, lentillas...etc.)
BUCODENTAL	75% hasta un máx. 500€	25% hasta un máx. 100€	
ORTOPEDIA	75% hasta un máx. 750€	40% hasta un máx. 300€	
AYUDAS TÉCNICAS POR DISCAPACIDAD	75% hasta un máx. 750€	40% hasta un máx. 300€	
ASISTENCIA ESPECIALIZADA	100% hasta un máx. 500€	50% hasta un máx. 300€	
	Aquellos que precisen asistencia por parte de un profesional especializado.		
NACIMIENTO/ ADOPCIÓN	200 euros por nacimiento o adopción y por el número de niños.		

En la asignación de las ayudas se tendrá en cuenta:

Que la persona beneficiaria tenga una antigüedad de al menos 6 meses en la organización.

Reiteración de la ayuda, de forma que tendrán prioridad aquellas personas que no percibieran el año anterior ayuda por el mismo tipo.

El nivel salarial que percibe el personal beneficiario. A menor salario mayor puntuación en la obtención de la ayuda.

Justificación de la necesidad (prescripción facultativa, acreditación de situación de desempleo de los beneficiarios/as, etc.)

Para realizar la solicitud habrá que cumplimentar el modelo facilitado por el departamento de Recursos Humanos y remitir junto con el documento acreditativo de justificante de pago del gasto efectuado (la fecha del justificante de pago deberá corresponderse con el año natural de la solicitud) antes del 31 de diciembre del año en curso.

El pago se realizará en la nómina del mes de febrero del año siguiente, tras la revisión de cada una de las solicitudes.

El trabajador ha de estar en alta durante el mes de cobro de la Ayuda.

La ayuda queda automáticamente cancelada por baja laboral en la empresa de la persona solicitante, no repercutiendo en las cuantías ya satisfechas.

CAPÍTULO III.- INGRESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN, MODALIDADES DE CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PERIODO DE PRUEBA

Artículo 22. Ingresos, provisión de vacantes, promoción interna y ascensos del personal

La selección y contratación del personal, se realizará bajo los principios de publicidad, mérito y capacidad, mediante las pruebas selectivas que determine la dirección, para las vacantes que se produzcan.

El personal con contratación a tiempo parcial tendrá preferencia a ampliar su jornada, caso de reunir las condiciones que el puesto precise.

Cualquier trabajador/a que acredite poseer los requisitos necesarios para acceder a un grupo profesional determinado, distinto al que pertenece, puede presentarse a las convocatorias o concursos de méritos en igualdad de condiciones al resto de aspirantes, teniéndose en cuenta su antigüedad en la empresa.

A igualdad de resultados del proceso de selección tendrá prioridad el candidato que sea empleado de Cruz Roja.

Quedan exceptuados de este procedimiento los supuestos de contratación por motivos de interinidad, en los que la duración del contrato será la que corresponde a la suplencia, y los contratos de duración inferior a 12 meses.

Artículo 23. Modalidades de contratación

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas.

Todo contrato se formalizará por escrito y siguiendo las disposiciones legales vigentes. Tal como establece el Estatuto de los Trabajadores se entregará copia básica del contrato a los representantes legales de los trabajadores.

1.- Los contratos temporales en la modalidad de eventual por circunstancias de la producción podrán prorrogarse hasta 12 meses en un periodo de 18 meses.

2.- Los contratos por obra o servicio determinado, según establece la legislación vigente, tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas, centros o servicios regulados a través de convenios o subvenciones que estén sujetas a una duración determinada o tengan una financiación limitada en el tiempo.

Su posible extinción (cierre del servicio por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra y servicio en la que resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores, como por la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contrato.

La duración de este contrato será la del tiempo necesario exigido para la realización de la obra o servicio objeto del contrato que no podrá tener una duración superior a 3 años.

Transcurrido el plazo, de seguir prestando servicio el/la mismo trabajador/a para la misma obra o servicio, adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

En el contrato de trabajo deberá especificarse, con claridad, a que actividad o proyecto se adscribe el contrato temporal.

Artículo 24. Descripción de los grupos Profesionales.

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

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

Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales:

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

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

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

tiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.

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

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

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

Artículo 25. Grupos profesionales

Grupo I.- Titulado 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 Master/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

Grupo II. Titulado 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, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión

Grupo III. Técnico 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.

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

Nivel I.- Técnico cualificado.

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.- Monitor; Mediador, Animador

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.

Nivel III.- Administrativo.

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.

Grupo IV. Técnico 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 en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional específica de grado medio o equivalente.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles.

Nivel I. Auxiliar Administrativo. Corresponde a quienes, con formación grado medio en rama administrativa, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas homogéneas,

Nivel II.- Auxiliar Socio-Sanitario. Auxiliar de Transporte.

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

Grupo V. Servicios Generales

Pertencen 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 estar en posesión de conocimiento de algún oficio en formación profesional, aunque en determinados casos podrá conllevar el requerimiento de cursos o formación específica en el puesto de trabajo y experiencia contrastada.

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

Nivel I.- Conductor

Tendrá a su cargo con plena responsabilidad la utilización y conservación del vehículo que ponga su disposición la Oficina Provincial de Cruz Roja en Granada, así como el traslado de personas que le sean encomendadas, realizando el mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares, dando parte con prontitud de las averías o deficiencias observadas a los responsables pertinentes

Nivel II.- Personal de mantenimiento.

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

Nivel III.- Limpiador, peón, mozo y vigilante.

Les corresponden los trabajos correspondientes a estos oficios.

Artículo 26. 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, maternidad, adopción y acogimiento que afecte al trabajador, y cuya duración será de 6 meses para el personal del grupo I y II y 2 meses para el resto del personal.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

CAPÍTULO IV.- JORNADA LABORAL Y VACACIONES

Artículo 27. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 24 días laborables para el personal de Oficinas y de 33 días naturales para el resto de trabajadores, o la parte proporcional que les corresponda para el caso de no llevar un año completo.

El personal que devengue 33 días naturales, si durante el disfrute de las mismas coincidieran con festivo alguno, el trabajador optará por un día compensable de descanso o acumularlo a las vacaciones pendientes.

Salvo excepción, se disfrutarán en un máximo de 3 periodos, comprendido del 1 de enero del año en curso, hasta el 31 de enero del año siguiente, salvo causa mayor y por necesidades del servicio, previa autorización del Secretario.

Las vacaciones estivales se disfrutarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, disfrutándose como mínimo el 60% de las vacaciones.

El calendario de vacaciones estivales se fijará dentro del primer cuatrimestre con arreglo a la solicitud de la persona trabajadora y atendiendo las necesidades del servicio, para que la persona conozca las fechas que le correspondan de vacaciones, al menos, cuatro meses antes del comienzo de su disfrute.

Las solicitudes podrán ser denegadas en los casos en que, a juicio del Responsable correspondiente, la acumulación de varias personas de un mismo equipo en fechas coincidentes suponga perjuicio en la atención del respectivo programa, centro o servicio. Se estable-

cerán los criterios a aplicar en estos casos. En los diferentes centros de trabajo se definirán anualmente las respectivas fechas límite para la solicitud de las vacaciones con el objeto de que el calendario de vacaciones del conjunto de trabajadores y trabajadoras se adapte a las necesidades de la actividad. El trabajador o la trabajadora podrá elegir sus vacaciones teniendo en cuenta sus propias necesidades personales, las necesidades de la actividad y el acuerdo con los compañeros y compañeras del equipo en el que trabaje.

Las vacaciones no serán acumulables de un año natural para otro y necesariamente habrán de ser disfrutadas. Excepcionalmente se podrá autorizar, previo acuerdo con el trabajador o trabajadora, el disfrute de vacaciones pendientes del año anterior, por necesidades del servicio o como medida de conciliación de la vida familiar o personal, cuando así se solicite.

Cuando la actividad de un centro o servicio contemple uno o varios periodos de cierre, descenso de actividad o inactividad dentro del periodo anual, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con los mismos.

Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones, cuando el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de baja debidamente justificada en el momento de iniciar el periodo o periodos vacacionales, incluido el mismo día de su inicio, podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute aun cuando este finalizase cumplido el año natural.

En tal caso deberá adaptar las nuevas fechas a las necesidades del servicio y al calendario ya elaborado.

En el caso de permiso de maternidad se podrán disfrutar las vacaciones pendientes inmediatamente después de la finalización de dicho permiso incluso cuando este finalizase cumplido el año natural.

Podrá procederse a la interrupción del periodo o periodos vacacionales, pudiendo disfrutarse de los restantes con posterioridad, pero siempre hasta el 31 de enero del año siguiente, cuando se produzca internamiento hospitalario, conlleve o no declaración de una situación de incapacidad transitoria, siempre que la duración de dicha hospitalización y, en su caso, de la incapacidad transitoria, supere el 50% del periodo vacacional que se estuviera disfrutando en ese momento, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de tales extremos. En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un periodo independiente o acumulándolos a alguno pendiente.

Con el único objetivo de compensar al personal que hasta la fecha de entrada en vigor del I convenio de Cruz Roja Española en Granada, tenían consolidada la antigüedad máxima (24% o 30%) será recompensada con el derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones, además de los anteriormente indicados:

15 años de servicio: más 1 día

20 años de servicio: más 2 días

25 años de servicio: más 3 días

Artículo 28. Jornada Laboral.

Con carácter general se establece para todo el personal, excepto el de Oficina, la jornada laboral será de 40 horas semanales en función del puesto de trabajo.

1.- Personal de Oficina:

El personal de Oficina tendrá la siguiente jornada laboral:

A) Para el personal de Oficina incorporado durante el año 2009 y siguientes, la jornada laboral será de 38 horas semanales durante 8 meses, de enero a mayo, y de octubre a diciembre. La jornada será partida en horario de 9:00 a 14:00 y de 16:30 a 20:00 durante 2 días de lunes a jueves y 3 días de 8:00 a 15:00, incluido el viernes. La dirección, según las necesidades del servicio, establecerá la distribución de los días que se trabajará en horario intensivo o partido, teniendo en cuenta las necesidades de cada trabajador/a, posibilitando el cambio de dichos turnos siempre y cuando el servicio quede perfectamente atendido. Los meses de junio a septiembre el horario será intensivo de 8:00 a 15:00

B) Para el personal de Oficina incorporado con anterioridad al año 2009, y como consecuencia del reconocimiento de un derecho adquirido, la jornada laboral será de 36,5 horas semanales durante 8 meses, de enero a mayo, y de octubre a diciembre. La jornada será partida en horario de 8:30 a 14:00 y de 17:00 a 20:00 durante un día de lunes a jueves y cuatro de 8:00 a 15:00, incluido el viernes. La dirección, según las necesidades del servicio, establecerá la distribución de los días que se trabajará en horario intensivo o partido, teniendo en cuenta las necesidades de cada trabajador/a, posibilitando el cambio de dichos turnos siempre y cuando el servicio quede perfectamente atendido.

Los meses de junio a septiembre el horario será intensivo de 8:00 a 15:00.

C) Jornada Parcial se calculará considerando la jornada completa de 40 horas.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las jornadas parciales se realizarán de forma continuada y en horario de mañana.

D) El personal de Oficina no realizará tardes en la Navidad, (desde 24 de diciembre hasta el 5 de enero) Semana Santa y Semana de Corpus y análoga en Asambleas Locales. Cuando la tarde no se realice por coincidir con algún día festivo se realizará otro día de la misma semana, excepto el personal de Oficina incluido en el apartado A de este artículo.

En todos los casos se establece un tiempo de descanso intermedio y retribuido de 20 minutos diarios para aquellos contratos de más de 6 horas de jornada diaria.

Tendrán la consideración de trabajo efectivo las horas de participación en cursos, reuniones, o actividades generales de obligada asistencia. En cuanto a los desplazamientos para estas actividades, que no es compensable, la entidad procurara facilitar o abonar los medios de transporte más rápidos, siempre y cuando entren dentro del presupuesto y los baremos habituales de Cruz Roja.

Se establece para el personal de Oficina durante los meses de julio y agosto una reducción de 30 minutos en la jornada laboral aplicable en las salidas o entradas. Esta reducción será de aplicación proporcional jornada laboral.

Se establece para el personal de Oficina durante el lunes y martes de Semana Santa una reducción de 60 minutos en la jornada laboral aplicable en las salidas o

entradas. Esta reducción será de aplicación proporcional jornada laboral.

Se establece para el personal de Oficina la salida a las 12:00 el día de la Cruz, el miércoles de Semana Santa y día de la Tarasca. Para el personal de Oficina de las Asambleas Locales se establecerán los días análogos de acuerdo con la Secretaría Provincial y durante el mes de enero de cada año.

Se establece para este personal un puente al año de descanso retribuido. No lo disfrutará el personal con contrato inferior al año o que durante el año haya disfrutado excedencia.

Se establece para el personal de Oficina el puente del Corpus de descanso retribuido como consecuencia del reconocimiento de un derecho adquirido. En las Asambleas Locales el día será consensuado con la Dirección Provincial en función de la distribución de las fiestas locales en el calendario laboral. Ambos puentes en el caso de no poder fijarse entre dos días de fiesta se podrán acordar el inmediato anterior o posterior de acuerdo con la dirección de la Provincial.

También se establecen los días 24 de diciembre y 31 de diciembre como días de descanso retribuido para el personal de Oficina y aquel otro personal adscrito a centros o servicios que cierren su actividad.

La empresa vendrá obligada a la publicación anual del calendario laboral, intentando previamente consensuarlo con los representantes legales de los trabajadores, exponiendo el mismo en el tablón de anuncios de cada uno de los centros de trabajo

2.- Personal de otros centros de trabajo o proyectos específicos

Podrán existir centros de trabajo o proyectos específicos con jornadas especiales, cuando el servicio así lo requiera, que podrán contemplar horarios diferentes a los establecidos en el párrafo anterior para el personal de oficina, o bien un régimen de trabajo a turnos, por la tarde, por la noche, o en sábados, domingos y/o festivos.

En estos casos la jornada nunca podrá superar la jornada máxima establecida de 40 horas a la semana en cómputo anual.

En estos casos, se dará cuenta a la representación de los trabajadores del horario y el régimen de jornada de los citados centros de trabajo o proyectos específicos, intentando acordarlo con aquellos.

Las condiciones de horario y régimen de jornada están especificadas en los anexos del II al VIII.

El personal de proyectos, no incluido en los anexos del II al VIII, cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no pueda disfrutar el día festivo correspondiente podrá compensarlo con un día de descanso. Podrá ser disfrutado cualquier otro día dentro del año natural, no pudiendo ser acumulado ni a al período vacacional ni a las horas de asuntos propios.

Se establece para este personal un puente al año de descanso retribuido.

En el caso de trabajo en régimen de turnos, para la adjudicación de los mismos se tendrá en cuenta en la medida de lo posible las necesidades y preferencias de cada trabajador/a, posibilitando el cambio de dichos

turnos, siempre y cuando el servicio quede perfectamente atendido.

Artículo 29. Permisos y licencias retribuidas

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a permisos retribuidos con la pertinente justificación previa, en los siguientes casos:

a) Veinte días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, con el límite de una licencia cada 5 años.

b) Cinco días laborables por nacimiento de hijo/a, acogimiento o adopción de un hijo/a.

c) Cinco días naturales por fallecimiento, accidentes o enfermedad graves del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Dos días naturales por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a más de 50 km, el plazo será de cuatro días.

e) Dos días por traslado de vivienda, más un día adicional, cuando el traslado se produzca a más de 50 kilómetros del domicilio anterior.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. En este supuesto, se incluirá el tiempo necesario para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación para los trabajadores que se encuentren cursando estudio en un Centro Oficial, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Cuarenta horas anuales de libre disposición para la atención de asuntos propios. Estas horas se disfrutarán en intervalos horarios completos y de un mínimo de 3 horas y deberán comunicarse con 48 horas de antelación para que sean aprobadas por la Dirección de la Institución, salvo en casos de urgencia sobrevenida, que se justificarán con posterioridad. En caso de solicitar este permiso inmediatamente antes o después de un período vacacional, su aprobación estará sujeta a las condiciones que se establezcan para el calendario de vacaciones. Las horas de libre disposición serán proporcionales al tipo de jornada y a la duración del contrato en cada año natural, y se disfrutarán de modo proporcional al derecho devengado en el momento de su solicitud.

h) Ocho horas recuperables para acompañamientos médicos a familiares de primer grado.

i) Permiso para asistencia a consulta médica propia. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social. No se tendrá derecho a la licen-

cia contemplada en el presente apartado cuando la asistencia a consulta médica se produzca en un centro de carácter privado y el facultativo elegido por el trabajador garantice la atención tanto en horario de mañana como de tarde.

j) El personal para la lactancia de un hijo menor de nueve meses estarán a lo dispuesto en la ley en cada caso con relación al disfrute de este derecho, pactándose en el presente convenio que su disfrute podrá ser acumulado a razón de 15 días hábiles retribuidos que se disfrutarán obligatoriamente de forma continuada que se suman a la baja maternal. En el caso de partos múltiples o adopción se concederán 4 días adicionales por hijo o hija. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre.

La documentación acreditativa de los permisos que requieran justificación deberá entregarse en un plazo máximo de 15 días naturales desde que se produjo el hecho motivante del permiso.

De conformidad con los art. 915 y siguientes del Código Civil:

- El parentesco de consanguinidad hasta el primer grado comprende en línea recta descendente a hijos o hijas, en línea recta ascendente a padres y madres

- El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos o hijas, nietos o nietas, en línea recta ascendente a padres y madres, abuelos y abuelas, en colateral a hermanos y hermanas

- El parentesco de afinidad hasta el primer grado comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos o hijas, nietos y nietas, a los padres y madres de aquellos, a los abuelos y abuelas y hermanos y hermanas políticos.

- El parentesco de afinidad hasta el segundo grado comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos o hijas, nietos o nietas, a padres y madres de aquellos, a los abuelos y abuelas y hermanos y hermanas políticos.

Artículo 30.- Permisos no retribuidos

El personal laboral con al menos un año de relación laboral en la Institución podrá solicitar un permiso no retribuido con una duración mínima de 14 días y una duración máxima de 6 meses.

El permiso no retribuido no genera derecho a vacaciones ni horas de asuntos propios. Con el fin de descontar de forma proporcional al número de días de permiso disfrutados la fecha de inicio y fin computará semanas completas de lunes a domingo, o meses completos.

Dicho permiso se solicitará por escrito dirigido al departamento de recursos humanos con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio de su disfrute, salvo causa sobrevenida y debidamente justificada. La concesión del permiso será comunicada dentro de los 10 días siguientes a la petición atendiendo en cada caso las necesidades del servicio.

Durante este periodo se suspenderá la cotización a la seguridad social y se tramitará como una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 31. Excedencias

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

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

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

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado que deberá de ser prefijado con anterioridad por el trabajador solicitante. Un mes antes de finalizar este plazo el trabajador excedente deberá de solicitar por escrito su reincorporación.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

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

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

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO V. FORMACIÓN PROFESIONAL, SALUD LABORAL, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 32. Formación profesional.

Las partes firmantes suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido Acuerdo, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan; no obstante, se podrá contemplar otra gestión que redunde en la formación y la especialización del personal.

Cruz Roja Española en Granada facilitará la asistencia a cursos y seminarios para el perfeccionamiento, reconversión y capacitación profesional, debiendo realizarse siempre que sea posible en la jornada laboral y en cualquier caso siempre tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Como regla general, la Institución asumirá los gastos de formación cuando estos supongan una adecuación al puesto de trabajo.

La empresa consultará y pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores de cuantas acciones formativas se hayan de llevar a cabo, con la firme intención de detectar cuáles son las necesidades formativas de la plantilla y diseñar así un plan de formación adaptado a las exigencias del desarrollo de la prestación laboral.

Artículo 33. Salud Laboral.

La Institución y su personal afectado por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

El consumo de sustancias tóxicas, implica un problema de salud con repercusiones individuales y colectivas, en el ámbito social y laboral. Como tal problema, el Comité de Seguridad y Salud lo abordará desde un Plan Integral en sus vertientes preventiva, asistencial, de reinserción, participativa, voluntaria y planificada:

Preventiva: se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas cuyo fin sea la reducción

del uso de drogas y promociónen hábitos de vida saludables. Así mismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo (ya que el inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral, fundamentalmente alcohol y tabaco, vienen determinados por condiciones de paro, precariedad laboral o malas condiciones socio laborales).

Asistencial y voluntaria: se facilitará la información para el acceso al tratamiento a aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Reinserción: el objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador y trabajadora a su puesto de trabajo.

Artículo 34. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral, destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.

- Creación de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Granada, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa

- También se crea la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el Secretario Provincial o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.

- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

- Regular con criterio objetivo 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 representado en el puesto de trabajo a cubrir.

- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.

- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.

- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.

- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de estas últimas.

- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc., hasta la normalización de su situación.

- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

La empresa y trabajadores, se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El trabajador que ejerza el derecho al permiso de paternidad, según establece el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con una antelación de tres días el ejercicio efectivo de este derecho en los términos establecidos.

Reducción de jornada para el cuidado de hijos y familiares, con igual reducción salario; pudiéndose acumular el disfrute de la misma en el periodo de vacaciones escolares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 35. Conciliación de la vida personal y laboral.

Más allá de observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, Cruz Roja Española en Granada es una Organización que busca el bienestar social y que ofrece un servicio a la sociedad mediante su compromiso humanitario. En pleno siglo XXI ha de asumir un nuevo aspecto: la satisfacción de los empleados y empleadas no solo con la remuneración sino también mediante planes de desarrollo profesional y apoyo a la conciliación de su vida laboral y personal.

En la nueva política de incorporar la Responsabilidad Social Corporativa a nivel interno en la dinámica del funcionamiento de la Institución, se considera la estrategia de ampliar y revisar las propuestas de conciliación personal y laboral en el aspecto de Flexibilidad Laboral, estableciéndose que en los casos en que la actividad del trabajador o la trabajadora lo permita, la flexibilización de los horarios de inicio y fin de su jornada diaria en un máximo de 120 minutos arriba o abajo, con los siguientes límites:

1. Que no incurra por ello en abandono de cualquiera de sus obligaciones profesionales.

2. Que el empleado no esté integrado en un equipo, servicio o centro que para su buen funcionamiento exija que todos sus integrantes entren y salgan a la misma hora y de ser así la prioridad para el traslado o permuta de la persona que requiera dicha flexibilidad

3. Si la logística de cada instalación lo permite, el acceso al puesto de trabajo puede realizarse desde las 07:00 y la salida puede ser hasta las 16:00

4. Estableciéndose, por tanto, que la jornada a desarrollar obligatoriamente debe transcurrir en el intervalo comprendido entre las 9'00 y las 13:00 horas en horario de mañana y entre las 16:30 y las 18:30 en horario de tarde, siendo obligatorio una parada de al menos 1 hora para la comida que no computará como hora efectiva de trabajo.

5. Las recuperaciones de la menor jornada realizada como consecuencia de la flexibilidad, se podrán realizar durante el mes en curso, o en virtud de acuerdo entre las partes. No será necesario que la recuperación se produzca el mismo día, ni durante la misma semana.

6. El personal con jornadas reducidas aplicará la misma flexibilización y con los mismos límites establecidos.

Artículo 36. Teletrabajo y trabajo a distancia

El personal laboral recogido en el ámbito del presente Convenio Colectivo y que su puesto se lo permita por las funciones que desarrolla, podrá optar a la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia. Deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de CRE y a criterio de la Dirección, si procede, será acordado entre las partes. El desarrollo del teletrabajo estará regulado según establece el real Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre y la normativa de Cruz Roja Española en su ámbito nacional.

CAPÍTULO VI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37. Régimen disciplinario, potestad disciplinaria.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Institución, en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente convenio.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con motivo o como consecuencia de un trabajo, podrán ser en atención a su importancia, reincidencia o intencionalidad: 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 periodo de un mes, siempre que no se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes y siempre que de esos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajo, graves perjuicios para la Institución, en cuyo caso se calificará de grave o muy grave.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la Institución o a algún trabajador, esta falta se podrá considerar como grave o muy grave.

3. No comunicar a la Institución los cambios de domicilio de residencia.

4. El descuido en la conservación de los locales, material y documentación de la Institución.

5. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización, o causa justificada.

6. Falta de aseo o higiene personal, así como cualquier conducta o actitud que suponga perjuicio para la imagen de la Institución.

7. Las disputas con otros trabajadores, personal directivo y terceros, siempre que no sean en presencia del público.

8. La negligencia, retraso o descuido inexcusable en el cumplimiento de los deberes cuando del mismo no se originase un perjuicio grave a la Institución o a algún trabajador, en cuyo caso se podrá considerar falta grave o muy grave.

B.- Faltas Graves.

1. El descuido importante en la conservación de los locales, material y documentación de la Institución.

2. El empleo para uso privado de material, prendas o EPIS. de la Institución, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma, sin que exista autorización para ello. Cuando se trate de uso indebido de vestuario Institucional la falta será considerada muy grave.

3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes. Cuando se deriven perjuicios para la Institución o compañeros, se considerará como falta muy grave.

4. No utilizar los medios de protección de seguridad o salud, o no cumplir las medidas establecidas en este ámbito. Cuando por este motivo se produzca un accidente, o se provoque la posibilidad de que ocurra al propio trabajador o a cualquier compañero de la Institución, podrá ser calificada como falta muy grave.

5. Entregarse a juegos o realizar actividades ajenas al trabajo, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.

6. 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 atente contra su seguridad física o la de terceros. Si de ella se derivase perjuicio notorio para la Institución, podrá ser considerada muy grave.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo o público en general.

8. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

C.- Faltas Muy Graves.

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2. Las discusiones con otros trabajadores, personal directivo y terceros en presencia del público

3. Simular la presencia de otro trabajador.

4. La manifiesta y reiterada indisciplina y desobediencia en el trabajo.

5. El falseamiento voluntario de datos o información relativa al servicio

6. La simulación de enfermedad o accidente.

7. 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 o usuarios, den-

tro de las dependencias de la Institución o durante el trabajo, en cualquier otro lugar.

8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Institución.

9. Violar el secreto de la correspondencia y comunicaciones telefónicas o telemáticas, y respecto de documentos reservados a la Institución.

10. El incumplimiento de la Ley de protección de datos de carácter personal.

11. Los malos tratos de palabra u obra, o abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los superiores, familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

12. Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia del público.

13. No atender al público con la corrección y diligencia debida, o faltando notoriamente al respeto y a la consideración.

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. 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. Todo trabajador/a que se acoja voluntariamente a un programa de tratamiento será considerado como una atenuante en la sanción que se le imponga, y la entidad facilitara el referido tratamiento.

17. El acoso laboral, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

18. La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de dos meses desde que se produjo la primera.

Artículo 38. Sanciones.

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

A) Por faltas leves:

*Amonestación verbal o por escrito.

*Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

B) Por faltas graves:

* Inhabilitación para concurrir a pruebas selectivas internas por un periodo no superior a tres meses.

*Suspensión de empleo y sueldo hasta 45 días.

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 trabajadora, o multa de haber.

El trabajador dispondrá de un plazo de cinco días para alegar lo que considere oportuno para su defensa.

Las sanciones se notificarán por escrito al interesado, para su conocimiento y efectos, quien deberá acusar recibo de la notificación.

Las sanciones se notificarán igualmente al Comité de Empresa, para su conocimiento.

Artículo 39. Prescripción.

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

El plazo de prescripción quedará interrumpido durante los cinco días del periodo de alegaciones.

Artículo 40. Cancelación.

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

Artículo 41. Expediente contradictorio.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Institución. Esta obligación se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Institución con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa de la Institución, Delegados de Personal o el resto de ellos, y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente. Si hay que incorporar pruebas el plazo para ello será de cinco días más.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. En caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir este.

d) Se entregará copia de esta comunicación al comité de empresa de la Institución o Delegados de personal que participaron en el expediente dentro de manera simultánea a la recepción del escrito por el infractor.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES FINALES

Artículo 42. Comisión Mixta Paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria con la representación de 3 miembros por parte de la empresa, y 3 miembros por parte de los trabajadores.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Funciones.- La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar la conciliación, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

d) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Convenio.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de siete días sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

1. Exposición sucinta y concreta del asunto.

2. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

3. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria podrá recabar una mayor información o documentación cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccionalmente competente.

Artículo 43. Resolución extrajudicial de conflictos laborales

Los trabajadores y la entidad comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Mixta Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los

conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005.

Artículo 44. Trabajadores y trabajadoras con discapacidad

En el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la seguridad y la salud del trabajador con discapacidad, se adoptarán las medidas necesarias para evitar su exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, si no es posible la misma, tendrá derecho a que se le facilite el cambio a otro puesto de trabajo, si es necesario, dentro de su jornada laboral y categoría profesional.

Artículo 45. Capacidad productiva del trabajador

CRE reubicará, siempre que exista una vacante de sus características, al personal cuya capacidad se haya visto disminuida por edad, accidente o enfermedad, destinándolo a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, manteniéndole las condiciones laborales y la categoría profesional.

Artículo 46. Protección de las víctimas de la violencia de género

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

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

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora víctima de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo por esta causa, esta se producirá de forma automática en su mismo puesto que ha sido cubierto por un contrato en sustitución.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y no causarán merma en sus retribuciones.

Artículo 47. Garantías sindicales

Los miembros del Comité de Empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 48. Disposición adicional primera

Siendo CRE una Institución que tiene como uno de sus Principios Fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral tendrán como una de sus responsabilidades y se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria,

para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias y voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

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

Artículo 49. Disposición Adicional segunda. Legislación General

En lo no previsto en el presente convenio se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos laborales, la Ley de Conciliación de la vida social y familiar, la Ley de Igualdad de Género y las normas de general aplicación.

Artículo 50. Disposición Adicional tercera. Cláusula de descuelgue.

Cuando concurran las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Cruz Roja podrá iniciar el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, en las materias contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para ello la Cruz Roja comunicara a los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio, y a la Comisión Paritaria, el inicio del procedimiento de descuelgue, alegando las causas en las que se fundamente y entregando la información y documentación preceptiva y convocando al inicio del preceptivo periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

En caso de desacuerdo entre la Cruz Roja y la representación legal de los trabajadores sobre la aplicación de la cláusula de descuelgue, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a un arbitraje de obligado cumplimiento.

El árbitro se elegirá de mutuo acuerdo por ambas partes y en caso de no ponerse de acuerdo el nombramiento del árbitro se someterá a la decisión de la autoridad laboral.

CAPÍTULO IX - DISPOSICIÓN TRANSITORIA

PRIMERA.- ADECUACIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL ANTERIOR A LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL PRESENTE CONVENIO

1. Debido a la implantación de un nuevo sistema informático para la gestión de los recursos humanos y únicamente a efectos de simplicidad administrativa, se modifica la estructura salarial en cuanto a los niveles dentro de cada grupo profesional.

2. La asignación de nivel a los efectos de determinación del salario base dentro de cada grupo profesional se realizará conforme a la "Tabla de Equivalencias de Niveles" que se incorpora en el presente convenio en el Anexo I.

ANEXO I – A.- TABLA DE EQUIVALENCIA DE NIVELES

GRUPO PROFESIONAL	Convenio 2017-2019	Convenio 2021-2024	
	NIVEL	GRUPO	NIVEL
Grupo I	1	1	1
Grupo II	2	2	1
Grupo III	3	3	1
	4	3	2
	5	3	3
	6	3	4
	7	3	5
Grupo IV	8	3	6
	9	4	1
Grupo V	13	4	2
	8A	5	1

ANEXO I – B.- TABLA SALARIAL

GRUPO	NIVEL	S.B. 2.021	S.B. 2.022	S.B. 2.023	S.B. 2.024
1	1	1.511,08	1.527,70	1.542,98	1.558,41
2	1	1.441,14	1.456,99	1.471,56	1.486,28
3	1	1.405,82	1.421,29	1.435,50	1.449,85
3	2	1.352,53	1.367,41	1.381,09	1.394,90
3	3	1.300,93	1.315,24	1.328,39	1.341,67
3	4	1.212,86	1.226,20	1.238,46	1.250,85
3	5	1.160,74	1.173,51	1.185,24	1.197,10
3	6	1.138,63	1.151,15	1.162,66	1.174,29
4	1	1.116,48	1.128,77	1.140,05	1.151,45
4	2	1.026,65	1.037,94	1.048,32	1.058,81
5	1	1.139,94	1.152,48	1.164,00	1.175,64

	2.021	2.022	2.023	2.024
PLUS DE TRANSPORTE	86,17	87,12	87,99	88,87
AYUDA DE ESTUDIOS	157,48	159,21	160,81	162,42
PLUS DE RESPONSABILIDAD art. 10 -1	200,00	202,20	204,22	206,26
PLUS DE RESPONSABILIDAD art. 10 - 2	159,06	160,81	162,42	164,04
PLUS EQUIPO DE PRIMERA RESPUESTA DE EMERGENCIA PARA POBLACIÓN INMIGRANTE	-	150,00	151,50	153,02
JUBILACIÓN 60	4.302,52	4.349,85	4.393,35	4.437,28
JUBILACIÓN 61	3.687,86	3.728,43	3.765,71	3.803,37
JUBILACIÓN 62	3.073,23	3.107,03	3.138,10	3.169,48
JUBILACIÓN 63	2.458,59	2.485,64	2.510,49	2.535,60
JUBILACIÓN 64	1.536,60	1.553,50	1.569,04	1.584,73

ANEXO I – C.- GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	GRUPO Y NIVEL SALARIAL		
	GRUPO	NIVEL	
Grupo I	GRUPO 1	NIVEL 1	Licenciatura Universitaria / Grado con Máster / Doctorado
Grupo II	GRUPO 2	NIVEL 1	Diplomatura Universitaria / Grado Universitario
Grupo III	GRUPO 3	NIVEL 1	Jefe superior, Técnico cualificado, Ciclo Formativo de Grado Superior
	GRUPO 3	NIVEL 2	Jefe de primera
	GRUPO 3	NIVEL 3	Jefe de segunda
	GRUPO 3	NIVEL 4	Oficial de primera, Educadores/as, Técnico/a Gestión Salvamento Marítimo
	GRUPO 3	NIVEL 5	Monitores/as y Cuidadores/as
Grupo IV	GRUPO 3	NIVEL 6	Oficial de segunda, ESO, Ciclo Formativo de Grado medio TES y TCAE
	GRUPO 4	NIVEL 1	Gestor/a de proyecto
Grupo V	GRUPO 4	NIVEL 2	Aux Adm., Aux Socio-Sanitario, Aux Transporte, Aux Clínica, Aux Geriátrica, Socorristas, Monitor/a Formación, Monitor/a Actividades, Operador/a Comunicaciones, Conocimiento del oficio, Formación específica Limpiador/a, Personal Captación de Fondos
	GRUPO 5	NIVEL 1	Conductor/a

ANEXO II – PERSONAL OTROS CENTROS DE TRABAJO

CENTRO AYUDA HUMANITARIA CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN GRANADA 1 (CENTRO ACOGIDA TEMPORAL DE INMIGRANTES GRANADA)		
PUESTOS DE TRABAJO Y FUNCIONES	TURNOS GENÉRICOS PERSONAL TÉCNICO	TURNOS ESPECÍFICOS PERSONAL MONITOR
		<i>El número y características de los puestos de trabajo vendrán definidos en el proyecto concedido por el financiador correspondiente y las funciones de dichas personas en la ficha de proyecto actividad.</i>
HORARIO	Horario general convenio	Mañana: 8:00- 15:00 h Tarde: 15:00 – 22:00 h Noche: 22:00 – 8:00 h Fines de semana/Festivos: 08:00 – 20:00 h / 20:00 – 8:00 h
CARACTERÍSTICAS PARTICULARES	<ul style="list-style-type: none"> Estas características y horarios serán válidos con carácter general, salvo que por necesidades del servicio se puedan producir contrataciones o novaciones contractuales con un horario, características y horarios específicos diferentes a los que se definen. El personal laboral con antigüedad anterior al 01/01/2009 mantendrá los derechos adquiridos recogidos en el Convenio Colectivo. Para aquellas situaciones que no se recojan en este anexo, será de aplicación los recogidos en el presente Convenio Colectivo. 	
PERSONAL REGIMEN DE TURNOS	<p>Características particulares al régimen de turnos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Debido a las necesidades del servicio el personal a turnos no es susceptible de flexibilidad horaria que se establece en el presente convenio. -Los turnos podrán establecerse de lunes a domingo respetando en todo caso los descansos legalmente establecidos. -El personal sujeto a régimen de turnos no es susceptible de aplicación de las jornadas especiales de verano, semana santa y feria. - En caso de producirse una acogida de Inmigrantes, independientemente del día de la semana u hora a la que se produzca, la dirección del centro establecerá el criterio de atención y recepción de los usuarios, pudiendo cambiar la asignación horaria del personal dentro de esa semana y respetando siempre el descanso legal establecido, con objeto de atender las necesidades del servicio. - El personal que por su turno trabaje en un día festivo, dicho día podrá ser disfrutado cualquier otro día dentro del año natural, no pudiendo ser acumulado ni a al período vacacional ni a las horas de asuntos propios. - En caso de estar el Centro sin ocupación y hasta nueva activación, la jornada laboral se aplicará la jornada laboral del personal técnico. 	
PERSONAL NO SUJETO A REGIMEN DE TURNOS	<p>El personal que por las necesidades del servicio requiriera otro horario se pactará el ámbito de la flexibilidad si esta fuera posible. El establecimiento de la Flexibilidad horaria requerirá la previa aprobación por parte de la dirección del centro, pudiendo establecerse rotación entre mañanas y tardes u otros turnos, también a criterio de la dirección del centro.</p> <p>La distribución de la jornada de tarde será presencial, y deberán estar cubiertas en su mayoría a disposición de las necesidades del dispositivo, por lo que la distribución de las mismas se pactará entre la dirección del Centro y el personal técnico.</p>	
PLUSES	<ul style="list-style-type: none"> •Plus de nocturnidad. (Art.7 del convenio colectivo) •Plus de festivos de especial significación. (Artículo 8 del convenio colectivo). 	

Los horarios y circunstancias recogidas en el presente Anexo se definen teniendo en cuenta las condiciones esenciales y generales del proyecto al cual están vinculados a la firma del presente documento, pudiendo ser modificados por la Dirección de la entidad según necesidades del servicio al objeto de adaptarlo a las nuevas circunstancias que puedan acontecer y previa información al Comité de Empresa.

ANEXO III – PERSONAL OTROS CENTROS DE TRABAJO

CENTRO AYUDA HUMANITARIA CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN GRANADA 2 (CENTRO ACOGIDA TEMPORAL DE INMIGRANTES MOTRIL)		
PUESTOS DE TRABAJO Y FUNCIONES	TURNOS GENÉRICOS PERSONAL TÉCNICO	TURNOS ESPECÍFICOS PERSONAL MONITOR
		<i>El número y características de los puestos de trabajo vendrán definidos en el proyecto concedido por el financiador correspondiente y las funciones de dichas personas en la ficha de proyecto actividad.</i>
HORARIO	Horario general convenio	Mañana: 8:00- 15:00 h Tarde: 15:00 – 22:00 h Noche: 22:00 – 8:00 h Fines de semana/Festivos: 08:00 – 20:00 h / 20:00 – 8:00 h
CARACTERÍSTICAS PARTICULARES	<ul style="list-style-type: none"> Estas características y horarios serán válidos con carácter general, salvo que por necesidades del servicio se puedan producir contrataciones o novaciones contractuales con un horario, características y horarios específicos diferentes a los que se definen. El personal laboral con antigüedad anterior al 01/01/2009 mantendrá los derechos adquiridos recogidos en el Convenio Colectivo. Para aquellas situaciones que no se recojan en este anexo, será de aplicación los recogidos en el presente Convenio Colectivo. 	
PERSONAL REGIMEN DE TURNOS	Características particulares al régimen de turnos: -Debido a las necesidades del servicio el personal a turnos no es susceptible de flexibilidad horaria que se establece en el presente convenio. -Los turnos podrán establecerse de lunes a domingo respetando en todo caso los descansos legalmente establecidos. -El personal sujeto a régimen de turnos no es susceptible de aplicación de las jornadas especiales de verano, semana santa y feria. - En caso de producirse una acogida de Inmigrantes, independientemente del día de la semana u hora a la que se produzca, la dirección del centro establecerá el criterio de atención y recepción de los usuarios, pudiendo cambiar la asignación horaria del personal dentro de esa semana y respetando siempre el descanso legal establecido, con objeto de atender las necesidades del servicio. - El personal que por su turno trabaje en un día festivo, dicho día podrá ser disfrutado cualquier otro día dentro del año natural, no pudiendo ser acumulado ni a al período vacacional ni a las horas de asuntos propios. - En caso de estar el Centro sin ocupación y hasta nueva activación, la jornada laboral se aplicará la jornada laboral del personal técnico.	
PERSONAL NO SUJETO A REGIMEN DE TURNOS	El personal que por las necesidades del servicio requiriera otro horario se pactará el ámbito de la flexibilidad si esta fuera posible. El establecimiento de la Flexibilidad horaria requerirá la previa aprobación por parte de la dirección del centro, pudiendo establecerse rotación entre mañanas y tardes u otros turnos, también a criterio de la dirección del centro. La distribución de la jornada de tarde será presencial, y deberán estar cubiertas en su mayoría a disposición de las necesidades del dispositivo, por lo que la distribución de las mismas se pactará entre la dirección del Centro y el personal técnico.	
PLUSES	<ul style="list-style-type: none"> •Plus de nocturnidad. (Art.7 del convenio colectivo) •Plus de festivos de especial significación. (Artículo 8 del convenio colectivo). 	

Los horarios y circunstancias recogidas en el presente Anexo se definen teniendo en cuenta las condiciones esenciales y generales del proyecto al cual están vinculados a la firma del presente documento, pudiendo ser modificados por la Dirección de la entidad según necesidades del servicio al objeto de adaptarlo a las nuevas circunstancias que puedan acontecer y previa información al Comité de Empresa.

ANEXO IV – PERSONAL OTROS CENTROS DE TRABAJO

CENTRO AYUDA HUMANITARIA CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN GRANADA 3 (CENTRO DE GESTIÓN COMPARTIDA VIZNAR)	
PUESTOS DE TRABAJO Y FUNCIONES	TURNOS ESPECÍFICOS PERSONAL MONITOR
	<i>El número y características de los puestos de trabajo vendrán definidos en el proyecto concedido por el financiador correspondiente y las funciones de dichas personas en la ficha de proyecto actividad.</i>
HORARIO	<ul style="list-style-type: none"> • De lunes a domingo los 365 días del año. • Descansos de 2 días consecutivos.
CARACTERÍSTICAS PARTICULARES	El personal desplazado de sus centros de trabajo y cuyo desplazamiento supere los 25 km de su lugar de trabajo, si no fuese posible disponer de un vehículo institucional, dispondrá de las compensaciones de gastos que se establecen en el Artículo 14 del Convenio Colectivo o aquel que lo sustituya.
PLUSES	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de nocturnidad (Art.7 del convenio) • Plus de festivos de especial significación. (Artículo 8 del convenio colectivo).

Los horarios y circunstancias recogidas en el presente Anexo se definen teniendo en cuenta las condiciones esenciales y generales del proyecto al cual están vinculados a la firma del presente documento, pudiendo ser modificados por la Dirección de la entidad según necesidades del servicio al objeto de adaptarlo a las nuevas circunstancias que puedan acontecer y previa información al Comité de Empresa.

ANEXO V – PERSONAL OTROS CENTROS DE TRABAJO

CENTRO AYUDA HUMANITARIA CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN GRANADA 4 (CENTRO DE ACOGIDA, EMERGENCIA Y DERIVACIÓN DE INMIGRANTES GUADIX)		
PUESTOS DE TRABAJO Y FUNCIONES	PERSONAL TÉCNICO	PERSONAL MONITOR
	<i>El número y características de los puestos de trabajo vendrán definidos en el proyecto concedido por el financiador correspondiente y las funciones de dichas personas en la ficha de proyecto actividad.</i>	
HORARIO	Horario general convenio	Mañana: 8:00- 15:00 h Tarde: 15:00 – 22:00 h Noche: 22:00 – 8:00 h Fines de semana/Festivos: 08:00 – 20:00 h / 20:00 – 8:00 h
CARACTERÍSTICAS PARTICULARES	<ul style="list-style-type: none"> Estas características serán válidas con carácter general, salvo que por necesidades del servicio se puedan producir contrataciones o novaciones contractuales con un horario y características específicas diferentes a los que se definen. El personal laboral con antigüedad anterior al 01/01/2009 mantendrá los derechos adquiridos recogidos en el Convenio colectivo. Para aquellas situaciones que no se recojan en este anexo, será de aplicación los recogidos en el presente Convenio Colectivo. 	
PERSONAL SUJETO A TURNOS	<ul style="list-style-type: none"> Debido a las necesidades del servicio el personal a turnos no es susceptible de flexibilidad horaria que se establece en el presente convenio. Los turnos podrán establecerse de lunes a domingo, respetando en todo caso los descansos legalmente establecidos. El personal que por su turno trabaje en un día festivo, dicho día podrá ser disfrutado cualquier otro día dentro del año natural, no pudiendo ser acumulado ni a al período vacacional ni a las horas de asuntos propios. En caso de estar el Centro sin ocupación y hasta nueva activación, la jornada laboral se aplicará la jornada laboral del personal técnico. 	
PERSONAL NO SUJETO A TURNOS	<p>El personal no sujeto a régimen de turnos podrá tener la tener la siguiente consideración horaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> De lunes a viernes deben estar cubiertas todas las tardes con personal técnico a disposición de las necesidades de la actividad. En casos excepcionales, podrá requerirse la presencia de personal técnico en horarios fuera de los establecidos, sábados y/o domingos, por la acogida de usuarios en el centro u otras necesidades del servicio. Posteriormente se darán periodos de descanso acorde con las horas que se han trabajado en ese servicio de forma excepcional, siempre con aprobación de la dirección del centro en el día acordado por ambas partes. El establecimiento de la flexibilidad horaria, requerirá la previa aprobación por parte de la dirección del centro, pudiendo establecer las tardes en función de las necesidades del dispositivo. En caso de producirse una Acogida de Inmigrantes, independientemente del día de la semana u hora la que se produzca, la dirección del centro establecerá el criterio atención y recepción de los usuarios, pudiendo cambiar la asignación horaria del personal dentro de esa semana y respetando siempre el descanso legal establecido, con objeto de atender las necesidades del servicio. 	
PLUSSES	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de nocturnidad (Art.7 del convenio) • Plus de festivos de especial significación (Artículo 8 del convenio colectivo). 	

Los horarios y circunstancias recogidas en el presente Anexo se definen teniendo en cuenta las condiciones esenciales y generales del proyecto al cual están vinculados a la firma del presente documento, pudiendo ser modificados por la Dirección de la entidad según necesidades del servicio al objeto de adaptarlo a las nuevas circunstancias que puedan acontecer y previa información al Comité de Empresa.

ANEXO VI – PERSONAL OTROS CENTROS DE TRABAJO

CENTRO DE DIA PARA PERSONAS MAYORES LOS INFANTES (PINOS PUENTE)				
PUESTOS DE TRABAJO Y FUNCIONES	PERSONAL TÉCNICO	TÉCNICO AUXILIAR	CONDUCTOR/A	PERSONAL DE LIMPIEZA
	<i>El número y características de los puestos de trabajo vendrán definidos en el proyecto concedido por el financiador correspondiente y las funciones de dichas personas en la ficha de proyecto actividad.</i>			
HORARIOS	Horario general convenio	a) 8:30-14:30 // 15:15-17:15 b) 8-10 // 12-18 c) 9-17h	MAÑANA: 7:30 A 10,00 TARDE: 15:30 A 18,00	1 hora diaria
CARACTERÍSTICAS PARTICULARES	<p>Centro Acreditado por la ASSDA, para 25 plazas, regulado por Decreto 87/1996, de 20 de febrero y Orden de 5 de noviembre de 2007. Se atienden a 25 personas usuarias.</p> <p>HORARIO DEL CENTRO: DE LUNES A VIERNES DE 9:00 A 17:00 HORAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Este horario será válido con carácter general salvo que por necesidades del servicio se puedan producir contrataciones o novaciones contractuales con un horario determinado y específico diferente al que se define. • El personal laboral con antigüedad anterior al 01/01/2009 mantendrá los derechos adquiridos recogidos en el convenio colectivo. • Debido a las necesidades del servicio no es susceptible de flexibilidad horaria que se establece en el presente convenio. Se valorarán situaciones excepcionales, las cuales se estudiarán con la Dirección del Centro. • El personal no es susceptible de aplicación de las jornadas especiales de verano, semana santa y feria. • El personal que por su turno trabaje en un día festivo, dicho día podrá ser disfrutado cualquier otro día dentro del año natural, no pudiendo ser acumulado ni a al período vacacional ni a las horas de asuntos propios. • En caso de estar el Centro sin ocupación y hasta nueva activación, la jornada laboral se aplicará la jornada laboral del personal técnico • En el caso de situaciones similares a las acontecidas por la Pandemia del COVID 19 el personal del Centro deberá ajustarse a las instrucciones marcadas por la Junta de Andalucía. 			

Los horarios y circunstancias recogidas en el presente Anexo se definen teniendo en cuenta las condiciones esenciales y generales del proyecto al cual están vinculados a la firma del presente documento, pudiendo ser modificados por la Dirección de la entidad según necesidades del servicio al objeto de adaptarlo a las nuevas circunstancias que puedan acontecer y previa información al Comité de Empresa.

ANEXO VII – PERSONAL OTROS CENTROS DE TRABAJO

CENTRO DE ACOGIDA PARA ENFERMOS DE VIH		
PUESTOS DE TRABAJO Y FUNCIONES	TURNOS GENÉRICOS PERSONAL TÉCNICO	TURNOS ESPECÍFICOS PERSONAL MONITOR/A
		<i>El número y características de los puestos de trabajo vendrán definidos en el proyecto concedido por el financiador correspondiente y las funciones de dichas personas en la ficha de proyecto actividad.</i>
HORARIO	Horario general convenio	Mañana: 8:00- 16:00 h Tarde: 16:00 – 24:00 h Noche: 24:00 – 8:00 h
CARACTERÍSTICAS PARTICULARES	<ul style="list-style-type: none"> - El personal laboral con antigüedad anterior al 01/01/2009 mantendrá los derechos adquiridos recogidos en el Convenio Colectivo. - Este horario será válido con carácter general salvo que por necesidades del servicio se puedan producir contrataciones o novaciones contractuales con un horario determinado y específico diferente al que se define. - El personal sujeto a régimen de turnos no es susceptible de aplicación de las jornadas especiales de verano, semana santa y feria. - Debido a las necesidades del servicio el personal a turnos no es susceptible de flexibilidad horaria que se establece en el presente convenio. 	
PERSONAL REGIMEN DE TURNO	<p>Los turnos serán de carácter rotativo en cadencias de mañanas, tardes y noches de lunes a domingo, salvo que se disponga otra franja horaria según las necesidades del servicio, y respetando los descansos legalmente establecidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El personal que por su turno trabaje en un día festivo, dicho día podrá ser disfrutado cualquier otro día dentro del año natural, no pudiendo ser acumulado ni a al período vacacional ni a las horas de asuntos propios - En caso de estar el Centro sin ocupación y hasta nueva activación, la jornada laboral se aplicará la jornada laboral del personal técnico 	
PLUSES	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de nocturnidad. Según Art. 7 del convenio colectivo. • Plus de festivos de especial significación (Artículo 8 del convenio colectivo). 	

Los horarios y circunstancias recogidas en el presente Anexo se definen teniendo en cuenta las condiciones esenciales y generales del proyecto al cual están vinculados a la firma del presente documento, pudiendo ser modificados por la Dirección de la entidad según necesidades del servicio al objeto de adaptarlo a las nuevas circunstancias que puedan acontecer y previa información al Comité de Empresa.

ANEXO VIII – PERSONAL OTROS CENTROS DE TRABAJO

CENTROS DE ACOGIDA PARA PERSONAS SOLICITANTES DE PROTECCION INTERNACIONAL		
PUESTOS DE TRABAJO Y FUNCIONES	TURNOS GENÉRICOS PERSONAL TÉCNICO DE OFICINA	TURNOS ESPECÍFICOS PERSONAL A TURNOS
		<i>El número y características de los puestos de trabajo vendrán definidos en el proyecto concedido por el financiador correspondiente y las funciones de dichas personas en la ficha de proyecto actividad.</i>
HORARIO	Horario general convenio	De lunes a viernes Mañana: 8:00- 16:00 h Tarde: 14:00-22:00 h Fines de semana/Festivos: 08:00 – 15:00 h / 20:00 – 21:00 h
CARACTERÍSTICAS PARTICULARES	<p>El personal del proyecto se divide en tres centros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oficina (todas las fases) • Centro concertado de emergencia • Centro concertado de acogida temporal <p>- El referente del centro concertado de acogida temporal tendrá el horario del personal de oficina</p> <p>- Cada área (T. Sociales / Psicólogas/ Abogados, así como los distintos centros) tiene un referente de equipo que se encarga de la coordinación de la misma, así como de la supervisión del trabajo realizado y la comunicación con la responsable del programa.</p>	
PERSONAL REGIMEN DE TURNOS	<p>Características particulares al régimen de turnos:</p> <p>-Debido a las necesidades del servicio el personal a turnos no es susceptible de flexibilidad horaria que se establece en el presente convenio.</p> <p>-Los turnos podrán establecerse de lunes a domingo respetando en todo caso los descansos legalmente establecidos.</p> <p>-El personal sujeto a régimen de turnos no es susceptible de aplicación de las jornadas especiales de verano, semana santa y feria.</p> <p>- El personal que por su turno trabaje en un día festivo, dicho día podrá ser disfrutado cualquier otro día dentro del año natural, no pudiendo ser acumulado ni a al período vacacional ni a las horas de asuntos propios.</p>	
PERSONAL NO SUJETO A REGIMEN DE TURNOS	<p>El personal que por las necesidades del servicio requiriera otro horario distinto al establecido en el convenio se pactará el ámbito de la flexibilidad si esta fuera posible. El establecimiento de la Flexibilidad horaria requerirá la previa aprobación por parte de la dirección del centro, pudiendo establecerse rotación entre mañanas y tardes u otros turnos, también a criterio de responsable del proyecto</p> <p>La distribución de la jornada de tarde será presencial, y deberán estar cubiertas en su mayoría a disposición de las necesidades del dispositivo, por lo que la distribución de las mismas se pactará entre la responsable del proyecto y el personal técnico.</p>	
PLUSES	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de festivos de especial significación (Artículo 8 del convenio colectivo). 	

Los horarios y circunstancias recogidas en el presente Anexo se definen teniendo en cuenta las condiciones esenciales y generales del proyecto al cual están vinculados a la firma del presente documento, pudiendo ser modificados por la Dirección de la entidad según necesidades del servicio al objeto de adaptarlo a las nuevas circunstancias que puedan acontecer y previa información al Comité de Empresa.