

### III. Otras disposiciones y actos

#### CONSEJERÍA DE DESARROLLO AUTONÓMICO

***Resolución 31/2022, de 16 de junio, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de aplicación en la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autónoma de La Rioja, para los años 2022 a 2023***

202206170092572

III.2269

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autónoma de La Rioja para los años 2022 a 2023 (Código número 26001031012007), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2022, de una parte por la representación empresarial y, de otra, por miembros del comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales,

#### ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 16 de junio de 2022.- El Director General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, Ignacio Arreche Goitisolo.

Convenio Colectivo Cruz Roja Española en La Rioja 2022-2023

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Determinación de las partes.*

De una parte, la representación legal de la entidad Cruz Roja Española en La Rioja, y de otra, la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en esa Comunidad Autónoma han negociado y acordado el presente convenio colectivo.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en cualquiera de los centros dependientes de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja en la forma y extensión que en el mismo se determinen.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

a) Las y los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a Cruz Roja Española, los cuales se registrarán exclusivamente por los contratos formalizados de arrendamiento de servicios.

b) Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.

c) El personal directivo de la Oficina Autónoma en La Rioja de Cruz Roja Española. A estos efectos se considerará personal directivo la persona que ostente la Secretaría Autónoma, la Coordinación Autónoma, quienes determinen los Estatutos de Cruz Roja y quienes tengan suscrito un contrato de alta dirección.

*Artículo 3. Vigencia y denuncia del Convenio.*

El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de La Rioja y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2023.

Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2022.

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

El Convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes un mes antes de la terminación de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra parte, por cualquier medio que garantice su recepción.

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

El Convenio se mantendrá vigente en tanto no sea sustituido por un nuevo Convenio.

*Artículo 4. Vinculación e interpretación del Convenio.*

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

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

*Artículo 5. Comisión paritaria.*

Las partes negociadoras están de acuerdo en crear una Comisión Paritaria compuesta por 4 personas integrantes en total, 2 por el Comité de Empresa y 2 por la Dirección de Cruz Roja Española en La Rioja, con sus respectivos suplentes, designándose la Secretaría en la persona más joven.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretar y vigilar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad judicial o administrativa el presente convenio.
2. Velar por el cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
3. Intervenir como instancia de conciliación previa en cuantas reclamaciones o litigios se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio, siendo preceptivo el haber solicitado su mediación antes de acudir a la vía jurisdiccional.
4. Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan.
5. Resolver sobre la inaplicación del convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
6. Elegir la mediación o el arbitraje a someterse cuando la comisión paritaria no llegue a ningún acuerdo sobre las cuestiones que se le hayan planteado.
7. Las restantes funciones específicas serán las siguientes:
  - 7.1. Conocer y entender de las diferencias de criterio que resultado de la aplicación de este Convenio pudieran surgir en la clasificación profesional del personal laboral.
  - 7.2. A instancia de alguna de las partes firmantes, mediar y/o intentar conciliar en su caso y previo acuerdo de estas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todo ellos de carácter colectivo, puedan suscitar la aplicación de este Convenio.

7.3. Ante situación de desacuerdo en la Comisión Paritaria (CPIVC) en la interpretación de la aplicación Convenio en alguna de las siguientes materias:

- Estructura de la negociación colectiva.
- Subrogación empresarial.
- Descuelgue salarial o inaplicación de convenio.
- Denuncia, vigencia y ámbitos de aplicación.

7.4. Conocer y entender de forma previa a cualquier vía jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos surgidos de la interpretación de este Convenio.

7.5. Ser informada en los procedimientos de modificación sustancial e inaplicación de las condiciones laborales colectivas en un plazo no superior a tres días laborales desde la fecha de su presentación a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores que corresponda por dicha modificación y en el resto de supuestos según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

7.6. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión Paritaria se reunirá al objeto de decidir si corresponde la convocatoria de la Comisión Negociadora para adecuar el Convenio a la nueva situación.

7.7. El funcionamiento interno de la Comisión paritaria se establece en que en las cuestiones previas de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria, las mismas adoptaran, tanto en la promoción como en la contestación, forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el asunto con conocimiento de causa y debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- Propuesta y/o petición concreta que se formula ante la Comisión Paritaria.

El escrito de propuesta se acompañará de cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

La Comisión Paritaria (CPIVC) dispondrá de un plazo no superior a 7 días hábiles para recabar la información complementaria que estime oportuna para la resolución de la cuestión planteada, pasado el cual, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión suscitada.

Transcurrido dicho plazo sin producirse resolución o siendo ésta de desacuerdo, se entenderá que la Comisión renuncia a emitirlo y quedarán abiertas las vías de resolución de conflictos que correspondan según la naturaleza del asunto tratado.

A los efectos de facilitar las atribuciones de la Comisión Paritaria, Cruz Roja La Rioja se compromete a buscar y dotar los recursos suficientes y necesarios para su normal funcionamiento y en este sentido, quedará regulado en el reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Paritaria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad de sus dos partes representativas y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todas las personas asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia total de personas integrantes de la Comisión o de quienes sustituyan a los/as titulares.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a consideración de la Comisión Paritaria, las partes podrán plantear sus divergencias, aun arbitraje ante el Tribunal Laboral de La Rioja.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo y cláusula de no discriminación

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

La organización del trabajo y su aplicación práctica es facultad exclusiva de los órganos directivos de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de las y los trabajadores.

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal laboral.
- d) La profesionalización y promoción del personal laboral.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g) La igualdad entre hombres y mujeres.
- h) El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja Española.

### CAPÍTULO III

#### **Sistema de provisión de vacantes, promoción y formación**

##### *Artículo 7. Ingresos del personal.*

La Dirección de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja, determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura. En cada convocatoria se incluirá como mínimo, el perfil del puesto de trabajo a cubrir; y la prueba o pruebas a realizar en su caso.

De estos extremos se informará al Comité de Empresa y a todo el personal, a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y en consecuencia para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos.

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

##### *Artículo 8. Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de seis meses para el personal técnico y de dos meses para el resto.

Ninguna persona trabajadora tendrá que someterse a un nuevo periodo de prueba cuando ya lo hubiese completado con anterioridad al haber desempeñado las funciones del mismo puesto de trabajo.

##### *Artículo 9. Promoción del personal.*

Cuando la Dirección de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja lo considere oportuno, las vacantes podrán cubrirse por la organización con personal perteneciente a la misma, bien a través de la promoción interna o bien a través del correspondiente traslado.

Cuando la persona trabajadora acredite la titulación, formación experiencia requerida para el puesto y la Dirección de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja considere que tiene las aptitudes y cualidades requeridas para el desempeño de las funciones de aquel, se podrá promocionar a la persona empleada de la entidad para la cobertura de esa vacante.

También se podrá cubrir la vacante mediante el traslado de una persona empleada de la organización perteneciente a otro centro de trabajo de la Institución en el ámbito de La Rioja, que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior.

En este caso el traslado será propuesto por la Dirección de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja y deberá ser aceptado por la persona empleada.

**Artículo 10. Contratos de trabajo.**

La Dirección de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja suscribirá los contratos laborales atendiendo a las circunstancias que los originen.

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

Tal como establece el Estatuto de los Trabajadores, se entregará copia básica del contrato a la RLT.

El personal con contrato laboral de Cruz Roja Española deberá formalizar compromiso de confidencialidad anexo al propio contrato de trabajo.

El preaviso de baja voluntaria por parte de la persona empleada se realizará con 15 días naturales, descontándose de su liquidación-finiquito el número de días equivalentes al retraso en el preaviso.

**Artículo 11. Formación.**

La Dirección de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja, tomando en consideración las propuestas del Comité de Empresa, elaborará su propuesta de acciones formativas a desarrollar en cada ejercicio, propuesta que será remitida a la Oficina Central para su inclusión en el Plan Anual de Formación de la Institución.

El Plan de formación para el personal de la plantilla estará encaminado a perfeccionar los conocimientos profesionales de las personas trabajadoras, a mejorar la prestación de los servicios que se realizan y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que desempeñan. Este Plan se desarrollará en horario laboral, siempre que sea posible.

La asistencia a actividades formativas en horario laboral deberá ser siempre aprobada por la persona responsable del programa, o en su caso, de quien dependa la persona trabajadora.

Será obligatoria si se realiza la formación en horario laboral y se había solicitado por la propia persona empleada, y con carácter voluntario si se realiza fuera del horario laboral.

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

La Institución procurará ofrecer cursos en materia de igualdad de trato y oportunidades, así como en acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia de género.

**CAPÍTULO IV****Clasificación profesional****Artículo 12. Sistema de clasificación.**

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales y niveles, y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal, y de favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

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 y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

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

**Artículo 13. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 14. Grupos profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

##### - Grupo 1. Titulados/as 1

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

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

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

##### - Grupo 2. Titulados/as 2

Son quienes 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 las y 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 3. Técnicos/as Especialistas

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

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

Nivel I. Administrativo/a.

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

Nivel II. Monitor/a, Técnico Especialista, Instalador/a teleasistencia.

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

- Grupo 4. Técnicos/as Auxiliares

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

Nivel I. Auxiliar Sanitario, Socorrista.

Corresponde a aquellas trabajadoras o 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.

Nivel II. Auxiliar Administrativo/a.

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

- Grupo 5. Servicios Generales

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

Nivel I. Conductor/a.

Tendrá a su cargo con plena responsabilidad la utilización y conservación del vehículo que ponga a su disposición Cruz Roja, 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/as responsables pertinentes.

Nivel II. Cocinero/a. Le corresponden las funciones básicas de este oficio.

Nivel III. Auxiliar Ayuda Domicilio, Limpiador/a, Auxiliar Servicios Generales. Les corresponden los trabajos correspondientes a estos oficios.

## CAPÍTULO V

### Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica

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

La Dirección de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, económicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 16. *Movilidad funcional y funciones de distinto grupo profesional.*

La Dirección de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja podrá acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo, conforme a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.



En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a las personas del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año, u ocho meses durante dos años, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en este Convenio.

#### Artículo 17. *Movilidad geográfica.*

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

### CAPÍTULO VI

#### Jornada y horarios

#### Artículo 18. *Jornada.*

La jornada efectiva se estipula en mil seiscientas noventa y cuatro (1.694) horas en cómputo anual, equivalentes a treinta y ocho horas semanales.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será con carácter general, de 38 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas, más 3 horas de una tarde fijada para cada empleado/a por el/la responsable del área, salvo que no permita la organización del trabajo de cada centro.

En los centros donde exista una atención directa a usuarios, la jornada de 38 horas semanales se distribuirá de lunes a domingo mediante turnos rotatorios.

#### - Horario y flexibilidad

Con objeto de conciliar y armonizar la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores y la normalización de horarios, se establece un modelo de flexibilidad horaria, en virtud del cual en la jornada ordinaria de mañana la hora entrada podrá ser entre las 07:30 y las 09:00 horas y la hora de salida entre las 14:30 y las 16:00; y en jornada de tarde el horario será entre las 16:00 a las 20.00 horas estableciéndose una hora de flexibilidad o bien a la entrada o bien a la salida, realizándose como mínimo tres horas cada tarde. Entre la jornada de mañana y la jornada de tarde debe mediar al menos una hora de descanso. La jornada mínima diaria será de 7 horas, y la jornada máxima será de diez horas.

Como norma general se establece un horario de atención en las mañanas de 09:00 horas a 14:00 y en las tardes de 16:00 a 19:00 o de 17:00 a 20:00, según flexibilidad, en su caso. En jornadas a tiempo completo, se trabajará al menos una (1) tarde a la semana, quedando cubierto en todo caso, el mayor número de tardes semanales por departamento en función de las personas encuadradas en los mismos.

De manera voluntaria, y durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, podrá realizar la jornada de manera continuada, comunicándolo a la persona responsable del programa donde quede encuadrada, quien a su vez dará traslado a la Dirección.

Durante las fiestas patronales del municipio donde se preste el servicio, podrá optar a la reducción de horario de 9 a 13 horas, originando una bolsa de horas no trabajadas recuperables a lo largo del año.

Esta flexibilidad no será de aplicación a aquellos servicios o puestos de trabajo que requieran una hora fija de entrada y salida o al personal a turnos, así como en las ocasiones en las que sea necesaria la presencia en reuniones convocadas por la empresa, cursos formalizados en horarios determinados y/o cualquier circunstancia requerida expresamente por la Dirección.

En determinados supuestos, la Dirección podrá establecer la posibilidad de una jornada superior a la ordinaria equivalentes a cuarenta horas semanales, para aquellos centros de trabajo que por sus características y/o exigencias de los financiadores la precisen, informando de ello al Comité de Empresa. Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir el salario equivalente proporcional según lo estipulado en el presente convenio colectivo.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán un derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días.



En los supuestos que no se pueda garantizar que el descanso semanal coincida siempre en fin de semana, se procurara que al menos coincida en sábado y domingo en semanas alternas y se procurara como mínimo la libranza de un fin de semana completo cada dos fines de semana consecutivos de trabajo.

La semana que se trabaja en sábado y domingo, la libranza comprenderá dos días consecutivos de igual semana, salvo que los descansos semanales se hayan acumulado por periodos de tiempo superior, no pudiendo rebasar en ningún caso dichos periodos los 14 días. Esta regla general no será de aplicación al personal contratado para la cobertura del servicio en festivos y/o fines de semana.

Para las jornadas de ciclo continuado en las que la actividad se desarrolla de lunes a domingo, todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado mínimo de 36 horas, al cual habrá que sumar las 12 horas de descanso entre jornadas consecutivas. Este descanso se establecerá en un calendario de turnos.

Se entregará el 20 de diciembre, el calendario de turnos o cronograma previsto para el siguiente año, a cada persona trabajadora que preste sus servicios por rotación de turnos.

- Distribución irregular de la jornada

La Dirección de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja podrá disponer de hasta un máximo de 10% de horas mensuales y por persona empleada, que deberán ser realizadas cuando se le solicite para atender emergencias o periodos de especial actividad, finalización de plazos administrativos, judiciales, y los necesarios para la prestación de los servicios propios de la entidad establecidos en licitaciones o concursos públicos.

Para que sea de obligatorio cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que exista un preaviso de 5 días a quienes afecte esta medida.

- Horario por desplazamiento

Cuando por razones organizativas y de forma puntual, la entidad requiera a la persona trabajadora que se desplace a otro centro de trabajo para realizar su jornada de trabajo, se considerará tiempo de trabajo efectivo aquel que se invierta en el desplazamiento al mismo.

En el caso de acudir a jornadas técnicas, reuniones, formación específica que exija la pernoctación fuera del domicilio, se compensarán los días que abarquen las mismas, por idéntico número de tardes asignadas en la jornada ordinaria.

- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice a requerimiento de la entidad sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, salvo causas de fuerza mayor o situaciones de emergencia debido al carácter de la entidad, debiendo ser autorizadas de forma previa a su realización por quien ostente la Secretaría Autonómica, mediante propuesta justificada del responsable del departamento a cuyo cargo se encuentre la persona trabajadora que realice las horas extras.

Las horas extraordinarias se compensarán mediante descanso, en los tres (3) meses siguientes a la fecha de su realización, con el siguiente criterio:

- De lunes a viernes, por cada hora trabajada se compensará otra hora.

- Los sábados, domingos y festivos, por cada hora trabajada se compensará una hora y media, siempre que no sea su jornada ordinaria.

Quedan excluidas aquellas que se produzcan por la participación en encuentros y/o jornadas propias de Cruz Roja en las que voluntariamente participen.

Artículo 19. *Pausa durante la jornada de trabajo.*

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

Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, en las actividades que se desarrollan en horario de mañana, podrá efectuarse entre las 10:30 y las 11:30 horas preferentemente, de manera rotatoria de un mismo departamento, con el fin de que la atención no se vea alterada.

## CAPÍTULO VII

### Vacaciones, licencias y permisos

#### Artículo 20. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas y no sustituibles por compensación económica serán de 23 días laborales por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por el personal laboral de forma obligatoria dentro del año natural (con posibilidad extraordinaria bajo autorización, de extensión hasta el 10 de enero del siguiente año), con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Las vacaciones se podrán fraccionar para su disfrute en máximo, tres periodos de al menos 5 días laborales consecutivos cada periodo, y preferentemente en los meses de junio a septiembre, salvo necesidades del servicio, previa autorización del responsable de departamento.

De manera excepcional se podrán contemplar 4 periodos vacacionales, mediante solicitud particular a la Dirección que incluya el detalle de todos los periodos, para su valoración y resolución. Este cuarto periodo vacacional se conformará exclusivamente por acumulación de días de asuntos propios.

Se entenderá en cada periodo como primer día de vacaciones, aquel que siendo laboral para la persona trabajadora no acuda a su puesto de trabajo por disfrute vacacional. Se entenderá como último de vacaciones de un periodo, el día laboral anterior al de su reincorporación al puesto de trabajo.

Cada trabajador trasladará a su responsable de departamento antes del 31 de mayo, su propuesta de al menos un periodo de 10 días de vacaciones a disfrutar en el periodo estival, con el fin de poder elaborar un cuadrante vacacional de cada centro.

Las fechas de los periodos vacacionales han de ser conocidas con dos meses de antelación al inicio del posible disfrute. A tal efecto el personal deberá formalizar la solicitud de sus periodos de preferencia con al menos dos meses de antelación respecto a la fecha de inicio del posible disfrute.

Las y los conductores que presten sus servicios en rutas de transporte a centros sujetos a calendario escolar o calendario propio, disfrutaran obligatoriamente las vacaciones en los periodos en los que dichos centros las disfruten.

En caso de discrepancia entre las personas de un centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se dará preferencia a quienes tengan a su cargo menores en edad escolar, personas dependientes, o cónyuges o parejas de hecho que tengan asignado ya un periodo vacacional. En caso de nueva discrepancia, decidirá el/la responsable del departamento, optando inicialmente por un sistema rotatorio.

Se suspenderá el periodo de vacaciones solicitado si a la fecha de inicio del mismo el trabajador o trabajadora se encontrara en situación de incapacidad temporal, formulando una nueva propuesta tras su alta por dicha contingencia, incluyendo las situaciones derivadas del embarazo, el parto o la lactancia natural, así como a la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda legal (artículo 38.3 Estatuto de los Trabajadores)

#### Artículo 21. *Permisos.*

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

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho, incluido el día del evento. El disfrute de este permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro, siempre y cuando se trate de la misma pareja.

b) Tres días naturales en casos de nacimiento, acogida o adopción de un/a hijo/a; y en los de muerte, intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada.

Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio de la persona trabajadora, el plazo de licencia se incrementará en dos días más, siempre que ésta se encuentre a más de 75 kilómetros. de la localidad de residencia habitual.

En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o descendientes, se podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

En los supuestos de hospitalización, los días naturales de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos mientras dure la misma, a petición de la persona trabajadora.

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

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

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En caso de superarse pasará a la situación de excedencia voluntaria.

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

En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por el tiempo indispensable para la asistencia a sesiones de información y preparación, así como para la realización de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre y en todos los casos, que coincidan con la jornada de trabajo.

f) El personal laboral podrá asistir a consulta médica durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora y media de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada normal en 45 minutos, al inicio y al final de la jornada o una hora y media al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Se podrá acumular la lactancia a jornadas completas para disfrutarlo de manera continuada.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras del mismo centro ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de Cruz Roja en La Rioja podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

h) Por el tiempo indispensable y con el correspondiente justificante, para acudir a exámenes oficiales que permiten la obtención de un título académico oficial, asimilándose a esa condición la obtención del carnet de conducir.

i) Por asuntos propios y sin necesidad de justificación, se dispondrán de 6 días al año repartidos proporcionalmente al tiempo de permanencia en Cruz Roja Española en La Rioja, durante el ejercicio anual, debiendo ser solicitados con una antelación mínima de 7 días o 48 horas por causa justificada.

En ningún caso podrán ser acumulados a los 3 periodos vacacionales ordinarios, salvo que se solicite como un periodo extraordinario descrito en el artículo 20.

Por regla general, no podrán solicitarse más de dos días consecutivos, a excepción de cuidado de hijos o hijas, personas dependientes a cargo u hospitalizaciones de larga estancia de familiares hasta segundo grado, en cuyo caso podrán juntarse hasta tres días, con causa justificada.

Estos días tendrán como única limitación las necesidades del servicio o departamento.

Las personas que a la entrada en vigor del presente Convenio cuenten con más de 10 de años de permanencia, disfrutarán de 1 día adicional, así como otro adicional por cada periodo sucesivo de 5 años.

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

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

El progenitor o progenitora, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogimiento permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

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

k) Por intervenciones ambulatorias o ingresos de día de parientes de primer grado: el día completo, y dos días si tiene lugar a más de 75 kilómetros de la localidad de residencia.

l) Por matrimonio de familiares, parejas de hecho y profesión religiosa hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día que se celebre la ceremonia y un día más si ésta se celebra a más de 75 kilómetros de la localidad de residencia.

m) Consideración de festivos a efectos laborales las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre. En el caso de coincidir con día inhábil, tendrá dicha consideración el día hábil anterior.

Para las personas en rotación de turnos, se considerarán inhábiles si coincide con periodo de descanso.

Quienes presten atención directa a usuarios, contemplaran esta situación en el momento de elaborar sus turnos de trabajo para el periodo navideño.

n) Realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en la legislación vigente.

o) Nacimiento de hijos/as prematuros/as, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: 2 horas de ausencia retribuida al padre o a la madre, y posibilidad de reducción de jornada de hasta 2 horas (con disminución proporcional del salario).

p) Las personas trabajadoras que cuenten con al menos un año de permanencia en Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja tendrán derecho a solicitar un permiso sin sueldo por un periodo de hasta un máximo de un mes. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de un año.

q) Por el tiempo indispensable y con el correspondiente justificante, para acompañamiento al médico de descendientes menores de 16 años o impedidos, así como de familiares con discapacidad por edad, accidente o enfermedad, dependientes y que convivan en el domicilio de la persona trabajadora.

r) Por el tiempo necesario para la asistencia a tutorías escolares de hijos/as en edad de escolarización obligatoria, cuando éstas no puedan celebrarse fuera del horario de trabajo, siendo recuperable el tiempo empleado a tal fin.

s) Hasta un máximo de tres días laborables para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica clínica del tratamiento.

t) Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Podrá solicitar este permiso siempre que justifique la hospitalización mencionada, y deberá

solicitarlo con la mayor antelación posible. Este permiso será como máximo de ocho días naturales al año, adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensión y extinción del contrato de trabajo

#### Artículo 22. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

1. Al cesar las causas legales de suspensión, la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producirá la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador o trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

4. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### Artículo 23. *Excedencia voluntaria.*

##### a) Por interés particular:

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por las trabajadoras y los trabajadores con un año, al menos, de permanencia al servicio de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de Dirección de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja deberá emitirse en el plazo de quince días y se comunicará a la persona interesada y al Comité de Empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, sin posibilidad de ser prorrogada sobre el tiempo solicitado y/o concedido.

El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

Finalizada la excedencia voluntaria, únicamente se conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran.

##### b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes:

1. Se tendrá derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento. Si el hijo o la hija tiene una discapacidad de cualquier índole, y siempre que sea debidamente acreditada, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del menor.

Cada sucesivo hijo/a dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Las personas trabajadoras en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este primer año, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional en la misma localidad. El período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso de la resolución judicial administrativa, producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años.

En este caso, las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia y a reingresar al servicio activo en la misma localidad en la que prestaban servicios al pasar a ella.

#### *Artículo 24. Efectos de la excedencia voluntaria la promoción.*

A quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

#### *Artículo 25. Reingresos tras excedencia.*

En el supuesto de que se solicite el reingreso en los 30 días anteriores a la finalización de una excedencia, se tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional, área funcional y, en su caso, titulación y especialidad, a las suyas siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en promoción. Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

#### *Artículo 26. Extinción del contrato de trabajo.*

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

#### *Artículo 27. Jubilación.*

La persona trabajadora que se acoja a la jubilación anticipada recibirá un incentivo del 20% del salario diario desde la fecha de jubilación anticipada hasta la que correspondería por jubilación ordinaria.

Así mismo se incentivará el acogimiento a una jubilación parcial, por acumulación de tiempo efectivo desde la fecha de inicio de esta situación, siempre que se cumplan los requisitos legalmente establecidos para el acceso en esta modalidad de jubilación.

Ninguna persona podrá extender su prestación de servicio laboral más allá de la edad que legalmente venga determinada.

## CAPÍTULO IX

### Estructura salarial



Artículo 28. *Principios generales.*

Al personal laboral incluido en este Convenio se le aplicará las retribuciones que le correspondan en función del grupo profesional y nivel al que pertenezcan, todo ello de acuerdo con las tablas salariales pactadas y que se anexan al presente Convenio.

Se considera salario la totalidad de las percepciones, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, y a los períodos de descanso computables como de trabajo.

El importe neto a percibir será ingresado, mediante transferencia bancaria en la cuenta corriente facilitada, en los últimos 5 días del mes en el que se hubieran devengado.

Artículo 29. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

A) Salario base.

B) Pagas extraordinarias.

C) Otras retribuciones de carácter personal:

1. Complemento personal o complemento ad personam.
2. Complemento por mayor dedicación.
3. Complemento por responsabilidad de área o departamento.

D) Complementos salariales:

1. Complemento de puesto específico de trabajo.
2. Complemento por horario de trabajo realizado de 22 horas a 6 horas (Nocturnidad)
3. Complemento por día de trabajo realizado en festivos. (Festividad)
4. Complemento por trabajo en rotación de turnos. (Turnicidad)

E) Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos.

F) Retribución en especie.

Artículo 30. *Salario base.*

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

En los supuestos de baja por accidente laboral, enfermedad profesional o accidente y enfermedad común, Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja complementará las retribuciones que venían percibiendo la persona trabajadora, durante el período de duración de la misma, hasta el 100% de la retribución ordinaria.

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

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

En caso de incumplimiento, no se abonará al trabajador o trabajadora el complemento a cargo de Cruz Roja durante su período de incapacidad.



Artículo 31. *Pagas extraordinarias.*

Las trabajadoras y trabajadores incluidos en este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias devengadas semestralmente, en la cuantía de una mensualidad de salario, abonándose los días 25 de junio la paga extra de verano, y 22 de diciembre la paga extra de navidad.

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

A la persona que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

Artículo 32. *Otras retribuciones de carácter personal y complementos salariales.*

1. Complemento personal o complemento ad personam.

Se respetarán las situaciones personales anteriores a este convenio colectivo manteniéndose estrictamente 'ad personam', no pudiendo ser absorbidas ni compensadas, y siendo revalorizables las retribuciones que se perciban conforme a los incrementos salariales y revisiones establecidas en este convenio.

2. Complemento por mayor dedicación.

Retribuye la mayor dedicación en la prestación del servicio laboral en la entidad.

3. Complemento por responsabilidad de área o departamento.

Retribuye a quienes en el desempeño de su trabajo requieren de dedicación exclusiva y/o disponibilidad horaria, junto a un alto grado de conocimientos y/o experiencia profesional que le permiten ejercer sobre una o varias áreas de la actividad, integrando, organizando, coordinando y supervisando la ejecución de tareas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo y horarios de un conjunto de personas, bajo los factores de su iniciativa, autonomía y responsabilidad; con el fin de alcanzar los objetivos definidos por la organización.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, de la disponibilidad y/o dedicación exclusiva o de la permanencia de las circunstancias indicadas, y dada su naturaleza temporal, no tendrá carácter consolidable.

4. Complemento de puesto específico de trabajo.

Retribuye las especiales condiciones que reúne el puesto de trabajo y los requisitos específicos necesarios para la persona que lo desempeña.

5. Complemento por horario de trabajo realizado de 22 horas a 6 horas (Nocturnidad)

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna. Su importe será recogido en la tabla salarial, y aplicable mensualmente por los días efectivamente trabajados en el periodo horario reseñado.

En los supuestos de contrataciones específicas para esta modalidad de tipo de trabajo nocturno, se regirá por las condiciones específicas pactadas con el propio trabajador o trabajadora, incluyendo su retribución y el acuerdo de compensación por descansos o la recogida en el complemento de nocturnidad.

6. Complemento por día de trabajo realizado en festivos. (Festividad)

Retribuye a los trabajadores por día festivo trabajado, y se consideraran como festivos aquellos que vengan marcados como tal en el calendario laboral local, así como los declarados como festivos en diciembre por Cruz Roja Española en La Rioja.

Su importe será recogido en la tabla salarial, y aplicable mensualmente por los días festivos efectivamente trabajados.

Así mismo, tendrá el carácter de festivo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo.

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días 1 y 6 de enero; 24, 25 y 31 de diciembre, percibirá un complemento equivalente a las horas trabajadas con un incremento del 25 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria, o un descanso equivalente a dos horas por cada hora trabajada, que serán disfrutados antes del 10 de enero y que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

#### 7. Complemento por trabajo en rotación de turnos. (Turnicidad)

Retribuye a las personas trabajadoras que realizan su servicio bajo la modalidad de rotación de turnos. El importe de este complemento será fijo mensualmente, determinado su valor en la tabla salarial, y percibido mientras trabaje en rotación horaria por turnos.

##### Artículo 33. *Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas, percibirán el salario base, pagas extraordinarias y complementos, en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

##### Artículo 34. *Préstamos y anticipos.*

El personal laboral incluido en el presente Convenio tendrá derecho a solicitar un préstamo del importe líquido de hasta 3 de sus remuneraciones mensuales netas, sin interés alguno y con el compromiso de su devolución en un plazo máximo de doce meses, o hasta la finalización de su relación laboral, en cuyo caso se procederá a la devolución íntegra del saldo vivo. Se aplicarán las normas fiscales que correspondan en esta materia.

El número de personas con préstamos concedidos tendrá como límite el 10% de la plantilla laboral. Quien tenga concedido un préstamo, no podrá solicitar otro hasta no haber amortizado íntegramente el inicial.

El personal laboral tendrá derecho a solicitar un anticipo de las cantidades devengadas hasta la fecha de la solicitud, realizando la correspondiente liquidación en la nómina del mes en que se ejecute el pago del anticipo.

##### Artículo 35. *Gastos de desplazamiento.*

Los y las trabajadoras que por razones de su trabajo o servicio tengan que desplazarse fuera del término municipal donde radique su puesto de trabajo, se les abonará los gastos de kilometraje a razón de 0,19 euros/km por utilización de su vehículo particular.

## CAPÍTULO X

### Régimen disciplinario

##### Artículo 36. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por las personas trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la Dirección, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

##### A.- Faltas leves.

1. El retraso, negligencia o descuido leve en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales y recursos o documentos de la entidad (propios o en uso) que no cause perjuicios notorios a la misma.
2. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo, de hasta 2 días, sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad y/o de registro de fichada, sin causa justificada en un periodo de 30 días.
6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia y/o la de otras personas.
8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las trabajadoras y trabajadores, las personas destinatarias, para la propia entidad o las administraciones públicas u otros financiadores con las que se colabore.
9. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.).

10. La falta de aseo y limpieza personal.

11. No comunicar los cambios de domicilio, cuenta bancaria, u otros datos personales necesarios para la gestión de la administración de recursos humanos.

12. La leve incorrección con las personas usuarias del servicio, así como con otro personal laboral o voluntario.

**B. Faltas graves:**

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.

2. La falta de puntualidad en el trabajo y/o de registro de fichada, sin causa justificada, de entre 6 y 8 días en el período de 30 días.

3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta 4 días en el plazo de un mes.

4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.

5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.

6. La desatención reiterada en el trato con las personas usuarias del servicio, así como con otro personal laboral o voluntario.

7. El descuido importante en la conservación y/o utilización de los locales, materiales y recursos o documentos de la entidad (propios o en uso).

8. Emplear para uso propio de materiales, prendas, EPIS, fuera de las instalaciones si no cuenta con la autorización para ello.

9. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia y/o la de otras personas.

10. Utilizar los recursos informáticos de la institución para realizar apuestas, juegos, acceder a páginas y/o redes sociales, ajenas al trabajo y dentro de la jornada laboral.

11. La difusión o utilización indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que no suponga la violación de la intimidad de las personas usuarias, personal laboral o voluntario.

12. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando se trate por breve tiempo, si como consecuencia de ello, se originase un perjuicio grave para la Institución.

**C. Faltas muy graves:**

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan si suponen la violación de la intimidad de las personas usuarias, personal laboral o voluntario, así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.

2. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido sanción previa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida, respecto a las actividades realmente desarrolladas.

5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros y compañeras, personal voluntario así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

6. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo muy grave para la salud propia y/o de otras personas.

7. La apropiación, desaparición, inutilización o causar desperfectos de recursos materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la Institución o de otras personas laborales o que realicen voluntariado.

8. El fraude, la aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, la deslealtad y el abuso de confianza, así como una conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa. Igualmente la incorrecta atención a las personas usuarias, sin la corrección y diligencia debida, faltando notoriamente al respeto y consideración.
11. El acoso sexual definido en Código Penal.
12. El acoso laboral.
13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
14. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización. Así mismo la violación de cualquiera de los principios de Cruz Roja y en especial, las actitudes racistas, sexistas y discriminatorias de cualquier clase.
15. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización, comprometiendo su seguridad personal y la de los demás.
16. El acoso por homofobia - bifobia -transfobia.
17. La simulación o encubrimiento de faltas de otro personal laboral en materias como puntualidad, asistencia, permanencia y ejecución del trabajo encomendado. Igualmente, respecto a la ejecución del servicio por parte del personal voluntario.
18. La embriaguez o drogodependencia manifestada en el desempeño de su trabajo en su jornada laboral.
19. La disminución voluntaria y/o continuada en el desempeño de su trabajo, así como las acciones realizadas de manera voluntaria o por negligencia, que no permitan cumplir con los plazos obligatorios determinados por la administración pública o financiadores del programa donde se encuadra su trabajo.
20. La obtención de beneficios económicos o personales por razón del trabajo desempeñado, a través de ocultación, engaño, fraude o utilización del nombre de la Institución.
21. El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas que pongan en riesgo la protección de los mismos dada su sensible naturaleza, así como la utilización de los medios de la Institución para intereses particulares.

#### Sanciones

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa 'de haber'.

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

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

#### Artículo 37. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Dirección de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al/a interesado/a que pueda instruirse en su caso.

Para la imposición de sanciones por faltas muy graves será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al/a interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del Comité de Empresa, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la Dirección de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

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

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

#### Artículo 38. *Cancelación.*

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del/a sancionado/a, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, 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.

## CAPÍTULO XI

### Uso de herramientas informáticas de gestión y comunicación

#### Artículo 39. *Principios generales sobre el uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación.*

La utilización de correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los y las trabajadoras por Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación interna vigente.

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

#### Artículo 40. *Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores.*

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

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

## CAPÍTULO XII

### Acción sindical

#### Artículo 41. *Garantías sindicales.*

Las y 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.

#### Artículo 42. *Órganos de representación.*

Los órganos de representación de las personas trabajadoras en Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 43. *Derecho de reunión.*

Las trabajadoras y los trabajadores se ajustarán a lo establecido en los artículos 77 y siguientes del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO XIII

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 44. *Principios generales.*

Los centros y el personal de Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Para ello deberán nombrarse a personas delegadas de prevención y comité de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de las personas delegadas de prevención será el que corresponda como representantes de las personas trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 45. *Servicios de prevención.*

Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja cuenta con un servicio de prevención propio y ajeno de acuerdo con lo establecido en el artículo 10, del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de las personas trabajadoras.

Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

Información y formación de las personas trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.

Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.

Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

#### Artículo 46. *Vigilancia de la salud.*

Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.



Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a la RLPT, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la organización o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

*Artículo 47. Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.*

Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja garantizará de manera específica la protección de las trabajadoras y trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las personas trabajadoras no prestarán su servicio en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la organización, Información y formación en salud laboral.

En cumplimiento del deber de protección y según los artículos 18 y 19 de la LPRL, se deberá garantizar que cada trabajador y trabajadora reciba una información y formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

*Artículo 48. Seguridad y salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección, Cruz Roja Española en la Comunidad Autónoma de La Rioja garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los y las trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse las/os delegadas/os de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente

*Artículo 49. Participación del Personal en Prevención de Riesgos Laborales.*

**A. Delegadas/os de Prevención:**

Las/os Delegadas/os de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de las/os Delegadas/os de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité, pudiendo ser nombrada/o Delegada/o de Prevención cualquier trabajadora o trabajador que la representación legal del personal del centro lo estime.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre las/os Delegadas/os de Prevención.

Cruz Roja en La Rioja deberá facilitar a las/os Delegadas/os de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A las/os Delegadas/os de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en Cruz Roja en La Rioja.



**B. Comité de Seguridad y Salud Laboral:**

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

**CAPÍTULO XIV****Medio ambiente; conciliación de vida personal y****Artículo 50. Medio Ambiente**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la Sociedad y la Administración.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

- La Dirección informará, al menos una vez al año, al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de Medio Ambiente.
- Se pondrán en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética.
- El Comité de Seguridad y Salud Laboral colaborará con la Dirección en la mejora de la acción medioambiental.
- La Dirección promoverá y fomentará la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- El Comité de Seguridad y Salud Laboral colaborará con la Dirección para ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que se establezcan.
- La Dirección promoverá y fomentará acciones formativas en materia medioambiental de Cruz Roja Española, para favorecer el cumplimiento de los objetivos marcados en los planes específicos.

**Artículo 51. 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.

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 al diagnóstico realizado con los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en la Oficina de Cruz Roja Española en La Rioja, 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 de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el Secretario Autonómico o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.

- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de éstas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc., hasta la normalización de su situación.
- Regularizar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista.

*Artículo 52. Cláusula general de no discriminación.*

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

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

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

Así mismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria, para la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- la Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo»

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

*Artículo 53. Fondo de Acción Social.*

El fondo de acción social tiene por objeto la cobertura de necesidades extraordinarias de carácter social que se determinen en el Reglamento del Fondo de Acción Social y en el que se establecerán las condiciones de solicitud, los tipos de gastos que se contemplen y su dotación anual, que se fija 10.000 euros para los años 2022 y 2023.

Tendrán derecho al beneficio de las prestaciones del Fondo de Acción Social todo el personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que tengan al menos 1 año de antigüedad.

Las prestaciones no serán otorgadas cuando puedan obtenerlas de otras entidades, instituciones, empresas y organismos públicos o privados.

Artículo 54. *Seguros de responsabilidad civil, penal y cobertura de accidentes laborales.*

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

1. Responsabilidad civil y penal. En que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo de actuaciones profesionales, incluyendo fianza y defensa criminal. Se excluirán los riesgos asegurados por el ramo de automóviles y daños inmateriales que no sean consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

2. Póliza de Vida con cobertura por muerte e invalidez total y absoluta por un importe de 15.000 euros.

Artículo 55. *Sistema extrajudicial de conflictos.*

Las partes muestran su adhesión al Tribunal Laboral de La Rioja como sistema extrajudicial en la solución de conflictos.

Este texto se complementa con el Anexo I relativo a las tablas salariales que serán de aplicación, y un Anexo II con la identificación de lugar, fecha y firmantes del mismo.

**ANEXO I**  
**Tabla Salarial**

Tabla Salarial		La Rioja				
Grupo	Nivel	Categoría	2022		2023	
			mensual	anual	mensual	anual
<b>Técnicos</b>						
	Nivel 1	Tit.Sup. Psicólogo/a; Médico, Abogado/a.	1.561,49 €	21.860,88 €	1.592,72 €	22.298,10 €
	Nivel 2	Tit.Medio; Due; Trabaj.Social; educador/a	1.413,68 €	19.791,53 €	1.441,95 €	20.187,36 €
	Nivel 3	Administrativo/a	1.148,38 €	16.077,30 €	1.171,35 €	16.398,85 €
<b>Personal de actividad</b>						
	Nivel 1	Tec.Especialista; Monitor/a; Instalad. TA	1.133,22 €	15.865,06 €	1.155,88 €	16.182,36 €
	Nivel 2	Aux.Sanitario; Socorrista	1.110,48 €	15.546,70 €	1.132,69 €	15.857,63 €
	Nivel 3	Aux. Administrativo/a	1.061,21 €	14.856,91 €	1.082,43 €	15.154,05 €
<b>Personal de servicios</b>						
	Nivel 1	Conductor/a	1.061,21 €	14.856,91 €	1.082,43 €	15.154,05 €
	Nivel 2	Cocinero/a	1.027,10 €	14.379,37 €	1.047,64 €	14.666,96 €
	Nivel 3	Aux.Ayuda Domic; Aux.Serv.Gen; Limpiador/a	1.000,00 €	14.000,00 €	1.020,00 €	14.280,00 €
<b>Complementos</b>						
Concepto	Periodicidad	Importe	2022		2023	
May.Dedicación	Mensual	202,46 €	202,46 €		206,51 €	
Responsabilidad	Mensual	548,02 €	548,02 €		558,98 €	
Especif.Puesto	Mensual	143,06 €	143,06 €		145,92 €	
Turnicidad	Mensual	75,00€	75,00€		76,50 €	
Festividad	Diaria por jornadas efectivas	10,88 €	10,88 €		11,09 €	
Nocturnidad	Diaria por jornadas efectivas	10,88 €	10,88 €		11,09 €	

ANEXO II  
Lugar, fecha y firmantes  
Logroño a 17 de mayo de 2022.

Por la Dirección de la Oficina Autonómica en La Rioja de Cruz Roja	Por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras
Emilio Mateu Mullor Jaime Caballero Cubedo	Nuria Vicente Medina Miriam Gómez-Lobo Cámara Beatriz Gil de Gómez Rioja Carolina Medina Torrecilla Irene Aceña Iriarte Cristina Herrero Sánchez