

Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Asamblea provincial de Navarra

Boletín Oficial de Navarra número 167, de 23 de agosto de 2022

CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA EN NAVARRA

TÍTULO I.—Disposiciones Generales.

CAPÍTULO I.—Ámbito.

- Art 1. Ámbitos Funcional, Territorial y Personal.
- Art 2. Ámbito Temporal: Vigencia y Duración.
- Art 3. Denuncia y prórroga.
- Art 4. Vinculación a la totalidad.
- Art 5. Prioridad aplicativa y derecho supletorio.

CAPÍTULO II.—Comisión Paritaria.

- Art 6. Comisión Paritaria: Composición, funcionamiento y participación.

TÍTULO II.—Organización del trabajo.

- Art 7. Definición.
- Art 8. Voluntariado y Código de conducta.

TÍTULO III.—Contratación y Formación.

CAPÍTULO I.—Contratación.

- Art 9. Cláusula general de no discriminación.
- Art 10. De la contratación general.
- Art 11. Periodo de prueba.
- Art 12. Modalidades de contratación.
- Art 13. Conversión en Contrato Indefinido.
- Art 14. Contrato Relevo.
- Art 15. Reserva de plazas para personas con discapacidad.
- Art 16. Movilidad funcional y geográfica.

CAPÍTULO II.—Ceses.

- Art 17. Cese voluntario.

CAPÍTULO III.—Formación.

- Art 18. Promoción y formación profesional en el trabajo.

CAPÍTULO IV.—Seguridad y Salud Laboral.

- Art 19. Seguridad y Salud Laboral.
- Art 20. Plan de Prevención y Respuesta al Acoso Laboral, sexual y por razón de sexo.

TÍTULO IV.—Jornada y Estructura Retributiva.

CAPÍTULO I.—Jornada y calendario laboral.

- Art 21. Jornada de Trabajo.
- Art 22. Calendario laboral.

Art 23. Pausa durante la jornada de trabajo.

Art 24. Control de Presencia.

CAPÍTULO II.–Vacaciones.

Art 25. Vacaciones retribuidas.

Art 26. Días de libre disposición de la persona trabajadora.

CAPÍTULO III.–Clasificación Profesional.

Art 27. Clasificación Profesional.

Art 28. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos y niveles profesionales.

CAPÍTULO IV.–Estructura Retributiva.

Art 29. Retribuciones y salario base.

Art 30. Estructura retributiva.

Art 31. Pagas Extraordinarias.

Art 32. Gratificación de permanencia en la empresa.

Art 33. Complementos personales y consolidables.

Art 34. Complementos de Carácter no consolidable y no absorbible.

Art 35. Complementos de nocturnidad y turnicidad; sábados, domingos y festivos comunes; de especial significación; de disponibilidad y otros complementos de puesto de trabajo.

Art 36. Horas Extraordinarias.

Art 37. Complemento de disponibilidad.

Art 38. Complemento de Responsabilidad.

Art 39. Gastos de Viaje y Dietas.

Art 40. Complemento durante el periodo de incapacidad temporal.

Art 41. Ropa de trabajo.

TÍTULO V.–Licencias y Excedencias.

CAPÍTULO I.–Licencias.

Art 42. Licencias Retribuidas.

Art 43. Criterios de aplicación para el disfrute de los permisos retribuidos.

Art 44. Licencias No Retribuidas.

CAPÍTULO II.–Excedencias.

Art 45. Excedencia.

Art 46. Excedencia Forzosa.

Art 47. Excedencia Voluntaria.

Art 48. Excedencia para el Cuidado de Familiares.

Art 49. Otras excedencias.

Art 50. Reincorporación tras la Excedencia.

Art 51. Traslados.

Art 52. Incapacidad Permanente Revisable.

Art 53. Jubilaciones.

TÍTULO VI.—Mejoras Sociales.

Art 54. Seguros.

Art 55. Fondo Social.

TÍTULO VII.—Derechos Sindicales.

Art 56. Derechos Sindicales.

Art 57. Asambleas.

TÍTULO VIII.—Régimen Disciplinario.

Art 58. Régimen disciplinario.

Art 59. Graduación de Faltas.

Art 60. Sanciones.

Art 61. Prescripción.

Art 62. Abuso de Autoridad.

TÍTULO IX.—Uso de las herramientas de gestión y comunicación.

Art 63. Principios generales sobre el uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación.

TÍTULO X.—Teletrabajo.

Art 64. Teletrabajo.

TÍTULO XI.—Cláusula de descuelgue.

Art 65. Inaplicación de las condiciones establecidos en el Convenio Colectivo.

TÍTULO XII.—Otros artículos.

Art 66. Plan de Igualdad. Remisión al nacional.

Art 67. Estabilidad en el empleo.

Art 68. Aplicación de las condiciones más beneficiosas y de las Garantías “AD PERSONAM”.

ANEXO I.—Tablas Salariales.

ANEXO II.—Gratificación de permanencia en la empresa.

ANEXO III.—Complementos.

ANEXO IV.—Protocolo complemento de disponibilidad.

ANEXO V.—Fondo Social. Reglamento.

ANEXO VI.—Puestos teletrabajables y no teletrabajables.

PREAMBULO

Se ha alcanzado un acuerdo entre las partes negociadoras del Convenio, que han sido por la parte empresarial la Dirección de Cruz Roja. Asamblea Provincial de Navarra, y por la parte social, el Comité de Empresa de la citada entidad, formada por los Sindicatos UGT, CCOO, ELA, Grupo Independiente.

TÍTULO I

Disposiciones Generales

CAPÍTULO I

Ámbito

Art 1. Ámbitos Funcional, Territorial y Personal.

El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en cualquiera de las dependencias o centros de trabajo de Cruz Roja Española en Navarra que se dedica a la realización de diversidad actividades dentro del ámbito de la Intervención Social y del ámbito de Socorros y Emergencias.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Los y las profesionales libres que presten su colaboración y servicios a Cruz Roja.
- b) Las personas trabajadoras que, en calidad de beneficiarias de los mismos, sean contratadas con cargo a proyectos de interés social, financiados por las administraciones públicas, a quienes les será de aplicación la retribución establecida en dichos proyectos, no aplicándose la tabla salarial de este convenio.
- c) Los cargos de Secretaría y Coordinación Autonómica.
- d) Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.
- e) Personas contratadas con cargo a un programa financiado por una entidad o administración diferente a Cruz Roja y al que le sea de aplicación otro Convenio distinto al Convenio Propio de Cruz Roja en Navarra, se les aplicará la tabla salarial, la jornada y horarios de ese convenio, siempre y cuando así venga exigido en el pliego de condiciones. En ningún caso las diferencias salariales generadas entre el grupo profesional correspondiente del convenio a aplicar y el del convenio propio de Cruz Roja en Navarra serán superiores al 10 %. La entidad justificará ante la RLT la necesidad de aplicar otro convenio.
- f) Personal sanitario en servicios de cobertura de riesgo previsible y personal docente que imparta cursos de formación.

Art 2. Ámbito Temporal: Vigencia y Duración.

El presente convenio entrará en vigor a la fecha 01 de enero de 2022 y extenderá su vigencia durante los 3 años siguientes, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2024.

Art 3. Denuncia y prórroga.

Una vez finalizado el plazo de vigencia del convenio, este quedará denunciado, manteniéndose su contenido normativo, hasta la firma de un nuevo convenio. En el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación. Durante la negociación del nuevo

Convenio, permanecerá vigente el Convenio actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Art 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición final primera (garantías “Ad Personam”). En el caso de que por la jurisdicción laboral se procediera a la anulación de alguno de los artículos, se procederá a la revisión del convenio, reuniéndose la mesa negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha de firmeza de la sentencia. La revisión se hará sobre aquellas partes del convenio que sean propuestas previamente por alguna de las partes de la mesa negociadora.

Art 5. Prioridad aplicativa y derecho supletorio.

Se establece que, en lo no pactado en este convenio colectivo, se aplicará lo regulado en el Convenio Colectivo del sector.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Art 6. Comisión Paritaria: Composición, funcionamiento y participación.

Se creará una Comisión Mixta Paritaria que tendrá la composición y funciones que se detallan a continuación.

La comisión estará integrada por el 50 % representantes de la Institución, elegidos por ésta, y el 50 % los representantes de la parte sindical elegidos por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de entre las partes firmantes del convenio. Las partes podrán utilizar los servicios de personas asesoras en cuantas materias o reuniones consideren oportunas.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad judicial o administrativa, el presente convenio.
2. Velar por el cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
3. Intervenir como instancia de conciliación previa en cuantas reclamaciones o litigios se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio.
4. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjesen 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.
5. Intervenir, como instancia de mediación, en aquellos asuntos que se le sometan vinculados a la interpretación y aplicación del presente convenio.
6. En el supuesto en que la comisión paritaria no llegase a ningún acuerdo sobre las cuestiones que se le hayan planteado, se someterá a los procedimientos de mediación establecidos en el Tribunal Laboral de Navarra.
7. Las restantes funciones que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad de las partes y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todas las partes asistentes a la reunión.

La Comisión recibirá por escrito la petición de intervención, firmándose de inmediato el pertinente acuse de recibo de la misma por parte de la Presidencia del Comité de empresa y representación legal de la empresa. Dicha Comisión se deberá reunir en el plazo máximo de las 72 horas siguientes a dicha recepción. Con independencia de las reuniones que se celebren para tratar el tema planteado ante dicha Comisión, en un plazo máximo de 15 días naturales desde la recepción del escrito deberá proceder a dictarse una resolución por escrito que ponga fin a la misma.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a consideración de la Comisión Paritaria, las partes someterán la cuestión a mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra en el plazo de los 7 días siguientes a haber dictado la resolución de no acuerdo.

TÍTULO II

Organización del Trabajo

Art 7. Definición.

1. La organización del trabajo y su aplicación práctica es facultad de la Dirección, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de productividad y eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a la Institución y al Plan de Acción de Cruz Roja Española. La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Los derechos de los trabajadores y trabajadoras recogidos en la legislación vigente.
- b) La conciliación de la vida laboral y personal.
- c) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- d) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- e) La adecuada y eficaz adscripción profesional de las trabajadoras y los trabajadores.
- f) La profesionalización y promoción de trabajadores y trabajadoras.
- g) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- h) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- i) El fomento de la participación de las trabajadoras y trabajadores.
- j) La igualdad entre hombres y mujeres.
- k) El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja Española.

Art 8. Voluntariado y Código de conducta.

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

Será responsabilidad de la Dirección de Cruz Roja Española en Navarra que todo el personal laboral conozca el Código de Conducta de Cruz Roja Española, o documento que le sustituya en el futuro, debiendo respetarlo y cumplirlo.

TÍTULO III

Contratación y Formación

CAPÍTULO I

Contratación

Art 9. Cláusula general de no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, opción sexual, religión, etnia, edad, opción política o sindical, en materia salarial, quedando prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en la Institución, por dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto a las condiciones del empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

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.

En esta materia, el presente convenio quedará obligado por el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.

Art 10. De la contratación general.

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

La empresa informará con antelación a la RLT y a los trabajadores y trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes y de nueva creación.

Las convocatorias vacantes se difundirán a través de los cauces habituales, facilitando el acceso al personal interno de la institución. Se dispondrá de una única convocatoria a la que podrá acceder el personal que haya solicitado movilidad funcional o geográfica, así como personal externo a la Institución. Se priorizará al personal interno en el proceso de selección siempre y cuando cumpla con el perfil descrito en convocatoria. Si la vacante no queda cubierta en primera instancia con el personal interno, se procederá a la cobertura de dicha vacante con personal externo.

El personal con contrato, incorporado a Cruz Roja, deberá formalizar el compromiso de confidencialidad y cumplimiento del Código de Conducta de la Institución.

Art 11. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al personal laboral durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo, y cuya duración será de seis meses para los grupos profesionales 1 y 2, y dos meses para el resto de los grupos profesionales.

Transcurrido este período de prueba, quedará automáticamente formalizada la incorporación, computándosele a la persona trabajadora el período de prueba transcurrido a todos los efectos.

Durante este período, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El personal, durante el periodo de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe.

Art 12. Modalidades de contratación.

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

Tal como establece el E.T. se entregará copia básica del contrato a la representación legal de los trabajadores.

Tipos de contrato:

- Contrato formativo para la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena compatibilizando la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el catálogo de las especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo; o contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. Se regirá conforme al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.
- Contrato de duración determinada: solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de una persona trabajadora.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones se entenderán incluidas las derivadas de las vacaciones anuales.

Podrán celebrarse contratos para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida y la causa de sustitución, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto, y como máximo, durante quince días. Así mismo el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en las causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. También se podrá hacer uso de esta modalidad para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura mediante contrato fijo, en este caso la duración no podrá ser superior a tres meses.

Tanto el contrato de duración determinada como el contrato de sustitución se regirán conforme al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Art 13. Conversión en Contrato Indefinido.

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de indefinido si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúa desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato, finalización expresa en los términos establecidos o prórroga del anterior.

Art 14. Contrato Relevó.

La decisión de la posibilidad de la jubilación parcial, para aquellas personas trabajadoras que cumplan las condiciones generales vigentes en cada momento para acceder a dicha situación, será facultad de las personas trabajadoras siempre y cuando se mantenga la legislación vigente a la firma de este convenio.

Como criterio general, las entidades procurarán que, una vez extinguido el contrato de relevó, la persona trabajadora que había sido contratada pase a la condición de fija, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la entidad.

Se acuerda que las personas trabajadoras en situación de jubilación parcial podrán concentrar su jornada a realizar conforme a las disposiciones legales y doctrinales de desarrollo aplicables en cada momento.

Art 15. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

La entidad reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este convenio, como mínimo, el porcentaje de puestos de trabajo a personas con discapacidad que marque la legislación vigente en cada momento y en las condiciones y formas previstas en dicha normativa.

Art 16. Movilidad funcional y geográfica.

El personal laboral de Cruz Roja en Navarra que tenga una antigüedad mínima de un año podrá solicitar la movilidad funcional o de centro de trabajo a la dirección de RRHH.

Las vacantes podrán cubrirse por la organización con el personal perteneciente a la misma, bien a través de promoción interna o bien a través del correspondiente traslado.

Cuando el personal laboral acredite la titulación, formación y experiencia requerida para el puesto y cumpla con las aptitudes y cualidades requeridas para el desempeño de las funciones del mismo, se podrá promocionar a la persona de la entidad para la cobertura de esa vacante.

Con el fin de preservar la estabilidad laboral, se podrá cubrir la vacante, sin necesidad de convocatoria expresa, mediante el traslado de una persona trabajadora de la organización, perteneciente a otro centro de trabajo o proyecto, del ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior. Este traslado será propuesto por la dirección de Cruz Roja en Navarra y deberá ser aceptado por la persona trabajadora. Esta misma excepción se aplicará cuando el traslado venga motivado por la aplicación del artículo 53 de este convenio.

Se dará prioridad a las personas que, cumpliendo el perfil demandado, tengan un contrato a jornada parcial.

La dirección de Cruz Roja en Navarra se compromete a enviar un informe a la RLT con la decisión tomada.

Es voluntad de la dirección disponer de una norma interna que desarrolle el marco estatal de gestión del desempeño que será entregada a la RLT.

CAPÍTULO II

Ceses

Art 17. Cese voluntario.

El personal de plantilla que desee causar baja voluntaria, deberá ponerlo en comunicación de la empresa de forma escrita y con una antelación mínima de quince días.

La empresa deberá comunicar con 15 días de antelación, la extinción de los contratos temporales de duración superior a un año.

En los contratos de duración inferior a un año, tanto la empresa como las personas trabajadoras, se comprometen a comunicar el cese o terminación de dichos contratos, con una antelación mínima 10 días naturales.

El incumplimiento de la notificación, o su retraso, devengará como indemnización del incumplidor al perjudicado una cantidad igual al salario que se hubiera devengado por cada uno de los días de retraso en el cumplimiento de la obligación.

A la extinción de la relación laboral, por finalización de contrato o baja voluntaria, la empresa deberá de poner a disposición de la persona trabajadora, la liquidación de haberes, detallada por conceptos, y el finiquito correspondiente, con el objeto de realizar las consultas oportunas. Dicho personal podrá solicitar la presencia de su representación legal para que asista a la entrega del finiquito.

CAPÍTULO III

*Formación***Art 18. Promoción y formación profesional en el trabajo.**

Con el fin de fomentar la capacidad técnica y personal de las personas trabajadoras, la dirección de la empresa se compromete a la elaboración de un plan de formación anual encaminado a la mejora de las competencias del personal.

La formación podrá impartirse presencialmente o en formato On Line, en los diversos centros de trabajo de Cruz Roja Española en Navarra o fuera de ellos. Preferentemente, la dirección de la empresa se compromete a impartir la formación dentro de horario laboral; no obstante, cuando esto no sea posible y esta se imparta total o parcialmente fuera de jornada, se considerará obligatoria cuando sea necesaria para el desempeño normal del puesto de trabajo u obligatoria legalmente. En estos casos, la asistencia a formación fuera de horario de trabajo se compensará al valor de la hora ordinaria en tiempo de descanso.

–Formación interna:

- La empresa informará al Comité de Empresa y a los y las responsables de departamento sobre el Plan de Formación de la Cruz Roja, quienes posibilitarán el acceso y consulta a toda la plantilla. En cualquier caso, el referido Plan estará encaminado a mejorar los conocimientos profesionales, la prestación de servicios y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo para su desarrollo.
- La dirección de la Institución, a través de cada uno de sus departamentos, se compromete a obtener la información sobre las necesidades de formación del personal laboral, de manera que el plan de formación del siguiente año se pueda adecuar a estas necesidades.
- Cualquier trabajador o trabajadora con independencia de su puesto de trabajo, tendrá derecho a la realización de los cursos ofertados, salvo en los supuestos de la formación dirigida o de la falta de vacantes para la realización del mismo.

–Otras formaciones:

- Sin perjuicio de lo previsto en el anterior apartado, la Institución, a propuesta de trabajadores y trabajadoras o de los y las responsables de departamento, podrá sufragar en todo o en parte la asistencia a cursos de formación no previstos en el Plan de Formación de la Cruz Roja, siempre y cuando la asistencia al curso de formación propuesto conlleve una mayor capacitación del trabajador y/o trabajadora y esté relacionado directamente con las funciones que se desempeñen. La dirección de la Institución será quién estime si el curso de formación resulta de interés y relevancia para el personal laboral de Cruz Roja en Navarra, conforme a la valoración que haga de la misma las personas responsables de departamento.
- En cuanto al coste del curso de formación, la Institución, en la medida de sus posibilidades, determinará cuál será su participación en mismo, asumiendo la persona trabajadora la diferencia.
- En el caso de que el trabajador o trabajadora realice una especialización profesional de acuerdo con los puntos anteriores, a cargo en todo o parte a la Institución, para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito. Si el trabajador/a abandonase la Institución antes de la finalización del plazo pactado, se estará a lo previsto en el punto 4 del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido

en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado, la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la parte trabajadora y la parte empresarial.

CAPÍTULO IV

Seguridad y Salud Laboral

Art 19. Seguridad y Salud Laboral.

Cruz Roja Española en Navarra deberá garantizar la seguridad y la salud de todo el personal a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Las personas trabajadoras están obligadas a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

A todos los efectos, es de aplicación en el ámbito del Convenio la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

Art 20. Plan de Prevención y Respuesta al Acoso Laboral, sexual y por razón de sexo.

Se estará en lo dispuesto en el Plan Nacional de Prevención y Respuesta al Acoso Laboral desarrollado por Cruz Roja Española, así como el protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género, recogido en el Plan de Igualdad de CRE.

TÍTULO IV

Jornada y Estructura Retributiva

CAPÍTULO I

Jornada y Calendario Laboral

Art 21. Jornada de Trabajo.

La jornada máxima anual será de 1660 horas en 2022, 1640 horas en 2023 y 1620 horas en 2024.

Se distribuirá en una dedicación media de 40 horas semanales, en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre y, de 35 horas semanales, durante el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre.

La organización de la jornada y horario de cada persona trabajadora, deberá de ajustarse a la que resulte necesaria y adecuada para la prestación de sus servicios, si bien, como norma general, se distribuirá de la siguiente manera:

- La jornada de trabajo diaria será de lunes a viernes, de 8:00 a 15:00 (7 h), a lo que se sumarán 2 tardes fijas de 2,5 horas, preferentemente de lunes a jueves. Estos días, el horario se desarrollará preferentemente entre las 8:00 y las 19:00 h.
- Se establece una flexibilidad en la entrada al trabajo entre las 7:30 horas y las 9:00 horas de la mañana.

- Se establece una presencia obligada en el puesto de trabajo entre las 9:00 horas y las 14:00 h.
- Se establece una franja horaria de comida entre las 14:00 y las 16:00 horas, con un mínimo de 30 minutos, debiendo ser fichado dicho descanso. En el caso que no se fiche por parte de la persona trabajadora, se detraerá una hora del control horario.
- Se respetarán las jornadas horarias que se vinieran disfrutando con continuidad, antes de la entrada en vigor de este convenio, siempre que estén autorizadas por la dirección de Cruz Roja Navarra.
- La jornada del 15 de junio al 15 de septiembre será preferentemente intensiva y de mañanas, con una duración diaria de 7 horas, garantizando mediante servicios mínimos la atención de las personas usuarias por la tarde.
- Durante las fiestas patronales de cada localidad donde se sitúe el centro de trabajo, se trabajará únicamente media jornada y así se recogerá en el calendario anual.

No obstante, lo anterior, estos horarios no serán de aplicación en aquellos centros o puestos de trabajo en los que, atendiéndose a las variedades y particularidades de las distintas actividades desarrolladas en los mismos, deba fijarse una distribución de la jornada que garantice dichas actividades o servicios. Tampoco lo serán en el caso de aquel personal que solicite trabajar 4 tardes, aplicando la opción de flexibilidad horaria de entrada y salida. De ambas excepciones se facilitará información a la RLT.

El personal podrá solicitar la modificación de su jornada en función de las necesidades organizativas, solicitud que será analizada por la dirección de la Institución, quien la trasladará a los representantes de las personas trabajadoras.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan la no aplicación del artículo 34.2 del ET referido al uso unilateral por parte de la empresa del 10 % de flexibilidad de la jornada anual.

Art 22. Calendario laboral.

El calendario Laboral de cada año se elaborará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Texto Refundido del ET y se entregará a la RLT durante el primer mes del año natural.

Art 23. Pausa durante la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras que realicen una jornada continuada superior a 6 horas, tendrán derecho a una pausa de veinte minutos durante su jornada de trabajo que será computable como trabajo efectivo.

Art 24. Control de Presencia.

La Institución establecerá, de acuerdo a la normativa vigente, un sistema adecuado de control de presencia laboral, que incluirá, además del trabajo en el propio puesto, todo aquel que, debido a la actividad, se tenga que desempeñar en una ubicación diferente. Igualmente se dispondrá de un sistema adaptado a los puestos móviles e itinerantes.

Dicho control de presencia incluirá el registro de todo el tiempo transcurrido desde la llegada al puesto de trabajo, hasta la salida del mismo. En el caso de que la actividad tenga lugar en un emplazamiento no habitual, el control de presencia se registrará desde el inicio del desplazamiento hasta su retorno, y la totalidad del tiempo transcurrido se considerará a disposición de la actividad y por tanto como tiempo de trabajo efectivo.

El registro horario al que obliga la ley se realizará de forma digital, debiéndose proporcionar tal información directamente a las personas trabajadoras en un formato que no pueda ser manipulado a posteriori.

CAPÍTULO II

Vacaciones

Art 25. Vacaciones retribuidas.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de los días establecidos para cada año de vigencia del presente convenio, por año trabajado o la parte proporcional que corresponda, en función del tiempo trabajado.

Las vacaciones anuales como mínimo serán de:

–Año 2022: 22 días laborables.

–Año 2023: 23 días laborables.

–Año 2024: 24 días laborables.

Las vacaciones anuales se disfrutarán por la plantilla de forma obligatoria, dentro del año natural, o como máximo hasta el 15 de enero del año siguiente.

Las vacaciones anuales se disfrutarán por la plantilla dentro del año natural, salvo que por razón de enfermedad, accidente o maternidad no puedan disfrutarse en el mismo, en cuyo caso, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal de contrato inferior a un año dispondrá de la parte proporcional de días correspondientes al tiempo trabajado.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

A fecha de 31 de mayo la dirección de la empresa entregará al Comité de Empresa el cuadrante de previsión de las vacaciones del personal laboral de Cruz Roja en Navarra.

Art 26. Días de libre disposición de la persona trabajadora.

Se disfrutarán como días de libre disposición sin cargo a jornada, aquellos que deriven del cálculo anual realizado tras descontar del total de jornadas laborables de cada año, la jornada anual acordada para el mismo y el tiempo de vacaciones. Estos podrán ser disfrutados a lo largo de todo el año.

Las horas sobrantes a favor del trabajador, si las hubiera, se disfrutarán previa solicitud específica.

Se facilitará el disfrute de estos días, en días trabajados a medias jornadas por motivos justificados relacionados con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

En el caso de que, una vez realizado el cómputo horario por trabajador/a, se determinase que existen defectos horarios, éstos serán compensados en los dos meses posteriores al año natural.

CAPÍTULO III

Clasificación Profesional

Art 27. Clasificación Profesional.

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

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

Art 28. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos y niveles profesionales.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolla, estará encuadrada a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador o trabajadora, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del mismo o la misma.

Si se tuviera que asignar a un trabajador o trabajadora a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

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

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

- a) Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la especialización de dicha formación.
- b) Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud proactiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador/a, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.
- f) Gestión de Personas: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce su gestión.

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

Grupo 1.–Titulados/as Superiores.

Pertenecen a este grupo las personas trabajadoras que, por sus conocimientos y experiencia profesional, tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras, que pueden implicar o no responsabilidad de gestión de

personas. 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 incorporadas a este grupo las personas en posesión de Licenciatura Universitaria o Grado, en posesión de Máster y/o Doctorado, que sean contratadas 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 2.–Titulados/as Medios/as.

Pertencen a este grupo las personas trabajadoras que, por sus conocimientos y experiencia profesional, tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, que pueden implicar o no responsabilidad de gestión de personas. 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/as a este grupo quienes estuvieran en posesión de Diplomaturas Universitarias y/o Grados universitarios que sean contratados/as 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 este grupo las personas trabajadoras 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.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de Grado Superior o título equivalente, completado con formación específica en un puesto de trabajo semejante.

Grupo 4.–Técnicos/as Auxiliares.

Pertencen a este grupo las personas trabajadoras que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida, bajo la dependencia y supervisión directa de personal laboral de nivel superior de quien reciben instrucciones estables que, no

obstante, requieren de cierta elección, interpretación e iniciativa, y realizan con responsabilidad y perfección tareas propias de su grupo y área de actividad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a la Formación Profesional específica de grado medio o equivalente.

Grupo 5.–Servicios Generales.

Pertenecen a este grupo el personal laboral no especialmente cualificado cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico, preciso, y con un alto grado de supervisión.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al Título de Graduado ESO.

Grupo 6.–Servicios Auxiliares.

Pertenecen a este grupo el personal laboral que esté en puestos de soporte auxiliar que sigue rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al Título de Graduado ESO.

CAPÍTULO IV

Estructura Retributiva

Art 29. Retribuciones y salario base.

A las personas trabajadoras incluidas en este Convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan en función del Grupo Profesional al que pertenezcan, todo ello de acuerdo a las tablas salariales pactadas en el presente convenio y que figuran en el anexo I.

El salario base y los complementos personales y consolidados se incrementarán en 2,5 % cada año de vigencia de este convenio.

Art 30. Estructura retributiva.

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.
- c) Complementos personales y consolidables.
- d) Complementos de carácter no consolidables y no absorbible.
- e) Ropa de trabajo, en aquellos casos donde no se haga entrega de la ropa de trabajo por la Institución.

El Salario Base es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo que se percibe en 15 mensualidades y cuya cuantía, para cada grupo profesional y nivel, aparece reflejado en la Tabla Salarial del anexo I.

Si la jornada que se realiza fuese inferior a la jornada anual pactada, el salario base que se percibirá, se reducirá proporcionalmente.

Art 31. Pagas Extraordinarias.

Las personas trabajadoras acogidas a este convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias, que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base y complementos de

Convenio, abonándose una de ellas de forma prorrateada en las 12 mensualidades y las otras dos, una en el mes de junio y la otra en el mes de diciembre.

Las que presten sus servicios en jornada inferior a la normal, o por horas, tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

No se tendrán en cuenta para las pagas extras el complemento de convenio de ropa de trabajo.

Art 32. Gratificación de permanencia en la empresa.

Al 5.º año de permanencia en la empresa, se acumulará un premio anual de permanencia, consistente en el disfrute de 3 días laborales/año de permiso retribuido, acumulables al resto de los permisos y vacaciones. Dicho premio ascenderá a 5 días tras el 10.º año, 7 días tras el 15.º año trabajado y 9 tras el 20.º Todos ellos retribuidos y acumulables al resto de los permisos y vacaciones.

Dichos conceptos se contarán a partir del 1 de enero de 2010, y tendrá un acumulado máximo de 4 quinquenios.

(Ver tabla de propuesta en Anexo II)

Art 33. Complementos personales y consolidables.

Serán complementos consolidables, no absorbibles, ni compensables y serán revisables en el mismo porcentaje que se incremente el Salario Base los siguientes conceptos:

–Complementos AD PERSONAM, que a fecha de la firma del presente convenio sean ya complementos consolidados.

Art 34. Complementos de Carácter no consolidable y no absorbible.

Se establecen complementos de puesto de trabajo que se indican a continuación, que no serán consolidables y procederá su devengo en función de las características del puesto de trabajo que desempeñen, definidas previamente por la empresa:

–Complemento de Responsabilidad 1.

Corresponde aplicar este complemento de 400 euros, como compensación a aquellas actividades que conlleven la gestión de un equipo de personal laboral de más de 60 personas o la gestión de un presupuesto superior a cinco millones de euros, siempre y cuando no cobre otro complemento superior.

–Complemento de Responsabilidad 2.

Corresponde aplicar este complemento de 300 euros, como compensación a aquellas actividades que conlleven la gestión de un equipo de personal laboral de más de 40 personas o la gestión de un presupuesto superior a tres millones de euros, siempre y cuando no cobre otro complemento superior.

–Complemento de Responsabilidad 3.

Corresponde aplicar este complemento de 225 euros, como compensación a aquellas actividades que conlleven la gestión de un equipo de personal laboral de más de 20 personas o la gestión de un presupuesto superior a un millón de euros, siempre y cuando no cobre otro complemento superior.

–Complemento de Responsabilidad 4.

Corresponde aplicar este complemento de 150 euros como compensación a aquellas actividades que conlleven la gestión de un equipo de personal laboral de más de 4 personas o la gestión de un presupuesto superior a cien mil euros, siempre y cuando no cobre otro complemento superior.

Cuando en una misma persona pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al importe más alto.

Estos complementos serán revisables anualmente.

(Ver Anexo III)

Art 35. Complementos de nocturnidad y turnicidad; sábados, domingos y festivos comunes; de especial significación; de disponibilidad y otros complementos de puesto de trabajo.

–Nocturnidad:

Todas las horas realizadas entre las 22:00 y las 6:00 h tendrán consideración de hora nocturna. Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

El precio de estas horas se abonará un 25 % más del precio hora ordinario.

–Complemento de disponibilidad:

Corresponde este complemento de 50 euros semanales, al personal que la Dirección de Cruz Roja en Navarra designe como localizables por el medio proporcionado por la empresa y disponibles para realizar su trabajo en el tiempo que media entre el final de su jornada laboral y el inicio de la siguiente, así como sábados, domingos y festivos.

Art 36. Horas Extraordinarias.

Es interés de las partes firmantes el favorecer la no realización de horas extraordinarias. En el caso de realizarse, se deberá a causa mayor y se compensarán en tiempo de descanso, a razón de 1 hora y 15 minutos por hora realizada, excepto las realizadas en horario nocturno, sábados, domingo o festivos, que se compensarán a razón de 2 horas por hora realizada y tendrán una compensación económica a razón del doble de la hora ordinaria. En todo caso, deberán disfrutarse en el plazo máximo de tres meses desde su realización.

Las horas extraordinarias deberán ser solicitadas bien por la persona trabajadora o bien por la Dirección de Cruz Roja en Navarra con la aceptación expresa de la otra parte.

Todo lo que no sean horas extraordinarias serán consideradas exceso horario.

Las horas extras no podrán exceder de 80 horas anuales. Tanto las horas extras como el exceso horario son voluntarios.

Art 37. Complemento de disponibilidad.

Retribuye a aquellas personas que en razón de su puesto deban de estar localizables por el medio proporcionado por la empresa y disponibles para realizar su trabajo en el tiempo que media entre el final de su jornada laboral y el inicio de la siguiente, así como domingos y festivos, salvo en el período de las vacaciones anuales retribuidas.

Este complemento dejará de percibirse, cuando a criterio de la dirección, cese la necesidad que lo motivó.

Cruz Roja en Navarra ha definido un protocolo de actuación que rige el funcionamiento de los puestos que se consideran localizables y a quienes se aplica el presente complemento. Se adjunta dicho protocolo en el Anexo IV.

(Ver Anexo IV)

Art 38. Complemento de Responsabilidad.

Retribuye a aquellas personas trabajadoras que en el desempeño de su actividad 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 trabajadoras, 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, por lo que dada su naturaleza temporal no tendrá carácter consolidable.

Se definen cuatro pluses de Responsabilidad:

- Complemento de responsabilidad 1.
- Complemento de responsabilidad 2.
- Complemento de responsabilidad 3.
- Complemento de responsabilidad 4.

Estos pluses irán asociados a puestos de libre designación por parte de la dirección en base a los criterios de la capacidad organizativa de gestión, del personal laboral a cargo y del volumen de presupuesto gestionado.

Art 39. Gastos de Viaje y Dietas:

Las personas trabajadoras que, por motivos laborales y siguiendo instrucciones de la empresa, deban desplazarse fuera del domicilio donde está ubicado su puesto de trabajo, tendrán los siguientes derechos:

- La empresa abonará los gastos de desayuno, almuerzo y cena. Este abono lo será por cada una de las tres comidas, para su justificación se presentará la documentación requerida por la aplicación de viajes de Cruz Roja Navarra.
- La persona trabajadora tendrá derecho a que se le adelante en metálico una cantidad que cubra aproximadamente el coste de las mismas.
- Cuando la empresa, por motivos de trabajo, ordene a alguna de sus personas empleadas a desplazarse mediante transporte público, esta proporcionará a la misma, con suficiente antelación, los billetes o títulos para su desplazamiento.
- Cuando la persona trabajadora deba dormir fuera de su domicilio por razones de desplazamiento laboral, la empresa previamente habrá contratado el alojamiento. Este gasto siempre lo gestionará y abonará directamente la empresa con los servicios de alojamiento que haya contratado.
- Cuando una persona trabajadora deba hacer uso de su vehículo particular para desplazamientos por motivos laborales, se le abonará una cantidad de 0,32 euros por kilómetro recorrido desde el puesto de trabajo. Así mismo, se abonará los gastos de aparcamiento (parking, zona azul...).
- Si existiese vehículo de la Entidad disponible y solicitase su uso el empleado/a, la Entidad le facilitará el mismo. Así mismo, se abonará los gastos de aparcamiento (parking, zona azul...).
- Los viajes que se realicen fuera de la Comunidad Foral, en el mismo día, será tiempo efectivo de trabajo desde la hora de salida del medio de transporte hasta la hora de llegada de mismo, siendo exceso horario todo lo que sobrepase las ocho horas.
- El viaje que necesite pernocta se computará con un exceso horario de tres horas por día de pernocta. El primer día de viaje con pernocta se contará desde el inicio del viaje hasta el final de la actividad, además de las tres horas de pernocta. Los días sucesivos se contarán desde el inicio hasta el final de la actividad, además de las tres horas de pernocta. El día de regreso se contará desde el inicio de la actividad hasta la llegada al punto de origen.

Art 40. Complemento durante el periodo de incapacidad temporal.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común cualquiera que fuese su causa o accidente no laboral, la Empresa completará la prestación de la Seguridad Social desde el primer día y por un periodo máximo de quince meses, con una cantidad igual a la necesaria para alcanzar el 100 % del salario real.

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se complementará la prestación con una cantidad igual a la necesaria para alcanzar el 100 % del salario real del trabajador o trabajadora durante todo el periodo que dure la baja.

Art 41. Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará ropa de trabajo al personal que en razón de sus funciones lo necesite.

Cuando la organización no le facilite la ropa de trabajo, ésta le abonará por este concepto la cantidad de 115 euros/año.

TÍTULO V

Licencias y Excedencias

CAPÍTULO I

*Licencias***Art 42. Licencias Retribuidas.**

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, salvo en caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

–Matrimonio:

- Matrimonio propio: 15 días naturales acumulables a las vacaciones. Deberá de acreditarse mediante Certificado del Registro Civil o Anotación en el libro de Familia.
- Constitución como Pareja de Hecho: 15 días naturales acumulables a las vacaciones. Deberá de acreditarse mediante Certificado de Convivencia expedido por el registro oficial del órgano correspondiente.
- Matrimonio de hermanos, incluso políticos, y familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad: licencia de 1 día natural, que se ampliará a 2 días naturales si la celebración se efectuase a más de 120 km del lugar de residencia.

No procederá el disfrute de este permiso por las dos modalidades con la misma pareja. Sólo se podrá disfrutar de esta licencia en cualquiera de sus modalidades una vez con la misma pareja.

–Licencia por enfermedad, hospitalización o defunción:

- Por fallecimiento de familiares hasta 1 grado de consanguinidad o afinidad: 5 días laborables.
- Por fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales.
- Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica mayor, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: 5 días laborables a la elección de la persona trabajadora.
- Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica mayor, de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días laborables a disfrutar en el transcurso de dicha enfermedad.

- Por asistir a familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad en cirugía ambulatoria, con justificación de la presencia personal y directa: 2 días naturales.
- Licencia por cambio de domicilio habitual:
 - 1 día/año.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.
- La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para las realizaciones de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y técnicas de postparto, siempre que sean por indicación médica, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Este mismo derecho lo podrán disfrutar las personas progenitoras no gestantes.
- En los supuestos de lactancia, nacimiento o adopción nos remitimos a la legislación vigente.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, tendrá derecho a una reducción de 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, siendo la persona trabajadora la que marque el horario a realizar dentro de su jornada habitual.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar la agrupación de jornada y la dirección de la empresa estudiará cada una de las solicitudes presentadas, dando una respuesta argumentada a las personas solicitantes.
- Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado, y aquellas otras recogidas en el E.T., constituyen un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

Art 43. Criterios de aplicación para el disfrute de los permisos retribuidos:

- Excepto en los casos indicados expresamente como días laborables, los permisos se entenderán ajustados a días naturales.
- Cuando sean varias las personas trabajadoras que, por estar unidos por vínculos de parentesco, tengan derecho al disfrute de la misma, las personas trabajadoras podrán escalonar el disfrute de la licencia con el fin de evitar coincidencias.
- Cuando los hechos ocurridos en estos apartados tengan lugar 120 km las licencias se verán aumentadas en 2 días y cuando tengan lugar fuera del país en 4 días.
- Si el hecho causante se produjera una vez superada la mitad de la jornada laboral, o finalizada la misma, el día para iniciar el computo de la licencia sería el inmediatamente posterior.

- Los días de permiso por enfermedad podrán hacerse efectivos durante el periodo que dure la misma.
- El personal deberá justificar y acreditar la causa del permiso, en las 24 horas siguientes al disfrute del permiso, y la empresa tiene la obligación de satisfacer el salario real como jornada trabajada.
- Se equipará matrimonio a pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente.

Art 44. Licencias No Retribuidas.

- Las personas trabajadoras, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho hasta 180 días naturales de licencia no retribuida por cada año natural, para el disfrute de los cuales, en todo o parte, será necesario notificar a la empresa con un 1 mes de antelación, para prevenir las necesidades de servicio y poder proceder a su sustitución y siempre que no coincida al solicitarlo un excesivo número de personas que perjudique el servicio.
- Todo el personal dispondrá de un crédito de 32 horas, para la realización de tareas que, debidamente justificadas, sean incompatibles con la jornada de trabajo (Emergencias e imprevistos domiciliarios y visitas médicas a especialistas, cuando no puedan tener lugar fuera de la jornada laboral). La disposición de este tiempo será en fragmentos de cuatro horas (o su equivalente en contratos a tiempo parcial).

CAPÍTULO II

Excedencias

Art 45. Excedencia.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

Art 46. Excedencia Forzosa.

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

Art 47. Excedencia Voluntaria.

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

El personal con excedencia voluntaria superior a 1 año conserva un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría, si la hubiera, o a aquellos puestos que pudieran surgir o se produjeran en la empresa. Este personal no computa antigüedad durante el período que dura la excedencia.

Art 48. Excedencia para el Cuidado de Familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Las personas trabajadoras también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad

o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo. Durante este periodo, las citadas personas trabajadoras no podrán desempeñar actividad retribuida, a no ser que esta sea compatible con el cuidado a desempeñar.

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

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

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

No obstante, cuando la persona 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.

Art 49. Otras excedencias.

Así mismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Art 50. Reincorporación tras la Excedencia.

Si la persona trabajadora desea reincorporarse, finalizada la excedencia, deberá comunicarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia.

Art 51. Traslados.

En los casos en los que Cruz Roja Española en la Comunidad de Navarra acuerde con un trabajador o trabajadora un traslado en comisión de servicios a otras dependencias acogidas a distintos convenios, deberá tener conocimiento previo a la efectividad del traslado el comité de empresa, con el fin de asegurar las condiciones laborales y económicas que se acuerden con la persona trabajadora siempre y cuando éste lo autorice.

Las personas acogidas a este convenio que pudieran estar en comisión de servicio prestando el mismo en otra entidad se beneficiarán de todas las mejoras que en la misma hubiera, frente al convenio del centro de pertenencia, desapareciendo éstas cuando concluya su comisión de servicios y volviendo a sus condiciones de partida antes de la comisión de servicios. Cuando el traslado sea temporal, la persona tendrá reserva en su puesto de trabajo.

Art 52. Incapacidad Permanente Revisable.

En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el periodo que la organización haya dejado de cotizar a la Seguridad Social. En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador o trabajadora, va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y, así se indique en la resolución administrativa. Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Art 53. Jubilaciones.

Según normativa legal vigente en cada momento.

Cruz Roja en Navarra tratará, en la medida de lo posible desde el punto de vista organizativo y de gestión, de reubicar a los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años en aquellos puestos de trabajo que les pudieran ser más adecuados.

La reubicación será en todo caso con acuerdo entre las partes.

TÍTULO VI

Mejoras Sociales

Art 54. Seguros.

Cruz Roja asegurará a todo su personal con una póliza responsabilidad civil, para cubrir las responsabilidades de su trabajo. El capital asegurado será de 330.000 euros como mínimo.

Igualmente concertarán una póliza de seguros para los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, en la que se cubran las siguientes contingencias e importes:

- Muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez: 50.000 euros.
- Incapacidad permanente total: 25.000 euros.
- Incapacidad permanente parcial: hasta 12.000 euros según porcentaje de baremo.
- Cada año la entidad facilitará copia de la póliza a la RLT.

Art 55. Fondo Social.

El Fondo de Acción Social tiene por objeto la cobertura de necesidades extraordinarias de carácter social. Dicho Fondo dispondrá de una cantidad mínima de 10.000 euros. La gestión de dicho fondo se registrará mediante un reglamento redactado ad hoc, que se recoge en el Anexo V.

(Ver Anexo V)

TÍTULO VII

Derechos Sindicales

Art 56. Derechos Sindicales.

Los comités de empresa, los delegados y delegadas de personal y las secciones sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

- a) Ser informados de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
- b) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la organización, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la organización, los delegados y delegadas de prevención, para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda, dispondrán del tiempo suficiente para recibir la formación en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el desempeño de su cargo, sin cargo al crédito horario sindical, ni del previsto para el ejercicio de las facultades y competencias contempladas en la LPRL. La formación en materia de prevención, deberá ser facilitada y costeada por la organización. Deberá realizarse dentro del horario laboral.
- e) La representación legal de la plantilla (RLT) designada para la negociación del Convenio, dispondrá durante el periodo de tiempo que duran las negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios, para la asistencia a las reuniones de mesa negociadora. Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación mínima de 48 horas a su responsable inmediato superior.
- f) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, uno para la información del comité de empresa y otro para las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la organización, de acuerdo con la representación legal de la plantilla. Será responsabilidad de los responsables sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes.
- g) Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social. Toda persona trabajadora podrá ser electora y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el E.T. y la LOLS.
- h) La organización posibilitará a los comités de empresa, delegados y delegadas de personal y secciones sindicales válidamente constituidas, el uso de los locales y medios informáticos, materiales y de oficina que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones, siempre que fuera posible.
- i) Los delegados y delegadas de personal podrán ceder parte, o todo el crédito horario sindical del que disponen y acumularlo en otra persona del Comité. Dicha bolsa de acumulación de horas del crédito horario se conforma por las horas correspondientes a once meses al año, excluyéndose el mes de vacaciones de la persona titular que lo devenga. Siempre que se haya informado a la empresa con antelación por escrito.
- j) Asimismo, el crédito sindical será computado de forma trimestral, salvo que se acuerde con la dirección de la misma otro periodo como referencia, pudiéndose redistribuir su disfrute de forma irregular, durante tal período, previa comunicación escrita a la dirección de la entidad, con un plazo de quince días de su disfrute, a efectos organizativos.
- k) Los sindicatos podrán establecer secciones sindicales en la entidad, según lo establecido en la LOLS, el E.T. y demás normativa de aplicación.

Art 57. Asambleas.

Los comités de empresa, delegados y delegadas de personal, las secciones sindicales válidamente constituidas, o el veinticinco por ciento (25 %) del total de la plantilla, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de veinticuatro (24) horas, previa comunicación a la entidad. La convocatoria y el desarrollo de las Asambleas, se realizará con sometimiento a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento.

TÍTULO VIII

*Régimen disciplinario***Art 58. Régimen disciplinario.**

El régimen disciplinario se regirá por lo dispuesto en convenio colectivo del sector y la normativa de aplicación al respecto.

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de la empresa, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de la Institución en relación con el personal asalariado.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta, negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no, de la persona trabajadora afectada.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Art 59. Graduación de Faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores y/o trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que establece este artículo.

a) Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido excusable en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
2. La no comunicación a la persona responsable, con la debida antelación o dentro de las 24 horas siguientes, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo de hasta 2 días al mes sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por la persona responsable o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de 30 días.
6. La dejación 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, de otras personas trabajadoras o usuarias.
8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para el personal laboral, personal destinatario, para la propia entidad o para las administraciones públicas con las que se colabore.
9. El uso impropio o inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopadoras, teléfonos, Internet, etc.).
10. La falta de aseo o limpieza personal.

b) Faltas graves:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el periodo de 30 días.
3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de hasta 4 días en el plazo de un mes.
4. La dejación 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 y con el personal laboral.

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. Así como el quebrantamiento 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 amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves, a las personas usuarias y beneficiarias de los programas o a sus familiares, al resto del personal laboral y/o voluntario, así como a profesionales de otras entidades con las 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 grave para la salud propia, del resto del personal laboral o de las personas beneficiarias de los programas.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.
8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 4 días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. El acoso sexual definido en el Código Penal.
12. El acoso laboral.
13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del periodo de un año, cuando hayan mediado sanciones.
14. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.
15. El incumplimiento de planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando comprometiendo su seguridad personal y la de las demás personas integrantes de la organización o a la organización misma.
16. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

Art 60. Sanciones.

Las sanciones que podrá imponer la empresa, en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
 - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
 - Despido.

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) La reiteración o reincidencia.
- c) Daño a los intereses y Principios de la organización.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra mino- ración de los derechos al descanso del trabajador/a o multa de haber.

Las sanciones se notificarán por escrito a la persona interesada, para su conocimiento y efec- tos, quien deberá acusar recibo de la misma. Así mismo, se remitirá copia de dicha comunicación al Comité de Empresa en faltas leves, graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo a la persona interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

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

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

Art 61. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Institución tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art 62. Abuso de Autoridad.

Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por su personal directivo, jefas, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad, siempre que la persona superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para una persona, bajo su responsabilidad. Si acreditada la realidad de la infracción, la Dirección de la Empresa no adoptase las pertinentes medidas sancionadoras, la persona o personas trabajadoras, lo pondrán en conocimiento de sus Representantes de personal, quienes podrán ejercer las acciones que estimen oportunas.

TÍTULO IX*Uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación***Art 63. 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 trabajadores y las trabajadoras por la Institución, para el ejercicio de su trabajo, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente. Cada persona trabajadora acepta las normas de utilización de los sistemas informáticos.

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.

La empresa facilitará un email corporativo a todo el personal laboral. A la firma del finiquito el/la cesante se comprometerá, con el visto bueno de la dirección a comunicar su baja laboral a todos los destinatarios profesionales de su correo electrónico y a comunicar la persona que ocupará su puesto en lo sucesivo.

TÍTULO X*Teletrabajo***Art 64. Teletrabajo.**

Se tomará como referencia el Marco general de Teletrabajo aprobado por Cruz Roja Española. En base a este, se desarrolla un procedimiento específico a aplicar en la Cruz Roja de Navarra, que se recoge en el Anexo VI, que especificará, además, la relación de puestos que se consideran teletrabajables en nuestro ámbito.

(Ver Anexo VI)

TÍTULO XI*Cláusula de descuelgue***Art 65. Inaplicación de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la RLT legitimada para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87. 1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar

en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

Quedan expresamente excluidas de la inaplicación, las materias recogidas en los apartados “A” y “G” del artículo 82.3 del ET.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios, causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o servicios de nueva implantación.

El procedimiento de inaplicación será el siguiente: La Dirección de la Empresa comunicará su voluntad al Comité de Empresa.

El periodo de consultas, que tendrá una duración máxima de quince días naturales, pudiendo las partes ampliar su duración hasta un máximo de 30 días naturales, versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance. En dicho periodo la dirección de la empresa deberá acreditar que las causas alegadas son ciertas y las medidas propuestas justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo. Si hubiera acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas. Dicho acuerdo sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. Dicho acuerdo, además, deberá incluir un Plan de Convergencia de las condiciones salariales de la empresa, a las Tablas Salariales vigentes del convenio una vez finalizado el periodo de inaplicación, sin abono retroactivo de diferencias por lo no percibido durante el mismo, salvo acuerdo expreso en ese sentido.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo previsto en el artículo 82.3 del ET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En el supuesto de que tampoco se obtenga el acuerdo de la comisión paritaria las partes se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Navarra. En el caso de que hubieran transcurrido siete días sin mediar acuerdo entre las partes, éstas se podrán someter a un arbitraje voluntario de esa misma institución.

TÍTULO XII

*Otros artículos***Art 66. Plan de Igualdad. Remisión al nacional.**

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 como Institución.

Cruz Roja Navarra cumplirá y asumirá el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española. Ello no impedirá que se puedan incluir medidas a nivel autonómico que supongan una mejora a las aprobadas en el Plan de Igualdad estatal.

Art 67. Estabilidad en el empleo.

Es compromiso de la dirección de Cruz Roja en Navarra, trabajar por el mantenimiento de la estabilidad laboral de la plantilla durante la vigencia de este convenio.

Art 68. Aplicación de las condiciones más beneficiosas y de las Garantías “Ad PERSONAM”.

Se respetarán las condiciones superiores más beneficiosas que, en cómputo anual, vengan percibiendo la plantilla a título personal a la entrada en vigor de este convenio, estableciéndose para ello Complementos Ad PERSONAM y no podrán ser modificados mediante la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que establece el artículo 41 del ET.

ANEXOS

ANEXO I

Tablas Salariales

GRUPO	NOMBRE	2022	2023	2024
Grupo 1	Titulados/as Superiores	28.832,40 + 2,5 %	29.553,21 + 2,5 %	30.292,04 + 2,5 %
Grupo 2	Titulados/as Medios	27.673,74 + 2,5 %	28.365,58 + 2,5 %	29.074,72 + 2,5 %
Grupo 3	Técnicos/as EspEspecialistas	26.524,73 + 2,5 %	27.187,85 + 2,5 %	27.867,54 + 2,5 %
Grupo 4	Técnicos/as Auxiliares	23.063,07 + 2,5 %	23.639,65 + 2,5 %	24.230,64 + 2,5 %
Grupo 5	Servicios Generales	21.909,19 + 2,5 %	22.456,92 + 2,5 %	23.018,34 + 2,5 %
Grupo 6	Servicios Auxiliares	20.760,18 + 2,5 %	21.279,18 + 2,5 %	21.811,16 + 2,5 %

ANEXO II

Gratificación de permanencia en la empresa

TEMPORALIZACIÓN	
Del 5.º al 9.ª año en la empresa	3 días laborales de permiso retribuido
Del 10.º al 14.º año en la empresa	5 días laborales de permiso retribuido
Del 15.º al 19.º año en la empresa	7 días laborales de permiso retribuido
A partir del 20.º año en la empresa	9 días laborales de permiso retribuido

ANEXO III
Complementos

COMPLEMENTOS	
Complemento de Responsabilidad 1	400 euros/mes
Complemento de Responsabilidad 2	300 euros/mes
Complemento de Responsabilidad 3	225 euros/mes
Complemento de Responsabilidad 4	150 euros/mes
Complemento de Disponibilidad	50 euros/semanales
Complemento de nocturnidad	+25 %
Complemento de hora extra en hora nocturna, sábado o festiva	+100 %

ANEXO IV

Protocolo complemento de disponibilidad

–Intervención Social-Atención a personas participantes. Dos teléfonos de urgencia, uno para el área de Pamplona - Tafalla y otro para la zona de la Ribera. Teléfonos rotativos por todo el personal que atiende a personas en dispositivos. Formas de atender la urgencia:

- Esencialmente telefónica y en la medida que sea posible se derivará a una atención física en horario laboral.
- Si fuese una urgencia médica, fuego, etc. se derivará al 112.
- En casos excepcionales se atenderá físicamente a la persona con aviso mediante mail a la responsable del área para que sea concedora de este hecho.

–Socorros-Atención a voluntariado, Presidencias Locales, clientes. un teléfono rotatorio específico para emergencias, incluido el 112.

–El resto de teléfonos móviles serán herramientas de trabajo atendidas en el horario habitual de trabajo.

Este protocolo estará sujeto a revisión en función de posibles cambios establecidos por los financiadores o por necesidades en la operativa de los distintos servicios. Las posibles modificaciones serán informadas de forma previa a la RLT.

ANEXO V

Fondo Social. Reglamento

Fondo Social	10.000 euros
--------------	--------------

1. 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 presente reglamento. Se compone de ayudas económicas y ayudas sociales para la conciliación familiar.

2. Composición.

Queda establecido que este fondo será gestionado por la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras y que, para su administración, se nombrará una Junta de Fondo Social, que estará integrada por un representante de cada sindicato o grupo sindical miembro del Comité de Empresa de Cruz Roja en Navarra.

Este acuerdo podrá ser revisado siempre que lo considere el Comité de Empresa.

3. Periodicidad de reuniones.

La Junta de Fondo Social se reunirá dentro de los 10 primeros días del mes de febrero, estableciendo estos días como fechas de referencia que podrán ser modificados en función de las circunstancias concurrentes y por causa justificada. Todo ello, sin menoscabo de las reuniones extraordinarias que puedan llevarse a cabo, como consecuencia de haber sido convocada la Junta de Acción Social por cualquiera de las partes que la integran.

4. Toma de decisiones y publicación de acuerdos.

Los acuerdos sobre las peticiones y materias a tratar se tomarán por unanimidad. Caso de no llegar a esta, se llevarán al Comité de Empresa, donde se someterán a votación.

5. Competencias.

La Junta de Fondo Social tendrá las competencias que se le atribuyan en el presente reglamento y aquellas que defina el Comité de empresa al determinar su creación.

6. Funcionamiento.

Para poder hacer uso de los beneficios del Fondo de Acción Social, será necesaria una antigüedad en la empresa de 1 año.

El fondo se compone de:

–Ayudas Económicas:

El Fondo de Acción Social se dotará por parte de la Cruz Roja con 10.000 euros al año para las ayudas de carácter social, socio sanitario o formativo.

Su finalidad consiste en ayudar, mediante una ayuda económica puntual, a las trabajadoras y trabajadores que necesiten atender necesidades extraordinarias de carácter social o sanitario. Tiene carácter de ayuda complementaria.

Las ayudas no serán otorgadas cuando la persona trabajadora, o sus beneficiarias, puedan obtenerlas de otras entidades, instituciones, empresas y organismos oficiales, públicos o privados. Por ello, se requerirá la presentación de la documentación (cuando proceda) que acredite dicha solicitud y su expresa denegación o concesión parcial de la misma. En el caso de que la persona trabajadora o sus beneficiarias pudiera obtener las prestaciones parcialmente de otras instituciones, entidades, empresas u organismos, públicos o privados, en importe inferior al que se le hubiera concedido por aplicación del fondo de acción social,

podrá solicitar que se le complemente la diferencia entre la ayuda obtenida de los terceros antes indicados y la que hubiera obtenido por aplicación del fondo de acción social.

La obligación establecida en los párrafos anteriores será de aplicación tanto para las prestaciones a favor de la persona trabajadora como de sus familiares.

En lo referente a ayudas a familiares, la ayuda se computa como Unidad Familiar. Es decir, en el caso de que ambos progenitores o progenitoras trabajen en la misma entidad, sólo uno de ellos o ellas, podrá solicitar la prestación para sus descendientes, en cada convocatoria.

–Ayudas Sociales para la Conciliación Familiar:

En el caso de que el servicio de conciliación de CRJ se encuentre activo, se dará preferencia a los hijos o hijas y menores tutelados las personas trabajadoras, quienes abonarán únicamente el coste de la manutención en caso de que sea solicitada.

En el caso contrario, se podrá solicitar la ayuda para el abono de otros servicios de conciliación que afecten a los horarios laborales de las personas trabajadoras.

7. Procedimiento de solicitud de ayudas:

Las solicitudes de ayudas se remitirán, a través de registro, a la Junta de Fondo Social, antes del 31 de enero del año siguiente al de la ejecución del gasto.

Siempre vendrán acompañadas del formulario de solicitud, con todos los datos que se precisan en el mismo y con la factura original o fotocopia compulsada por Cruz Roja.

Se realizará la valoración por parte de la Junta de Acción Social durante los 15 primeros días de febrero y se pasará el informe de resolución a la empresa.

El abono del importe correspondiente a las ayudas se realizará, preferentemente, en la nómina del mes de abril.

Será competencia de la Junta de Fondo Social la custodia y conservación de la documentación, archivar y presentar al Comité de Empresa un informe con el resumen de todas las solicitudes y su resolución.

Tipos de necesidades a cubrir para trabajadores y trabajadoras afectos por el convenio:

1. Oftalmología.
 - a) Gafas y/o Lentillas.
 - b) Ayudas por intervención quirúrgica para la corrección visual.
2. Atención bucodental, prótesis y ortodoncias.
3. Prótesis no dentales funcionales.
4. Ayuda para aquellas enfermedades o necesidades que no están cubiertas por los servicios públicos de salud y requieran una atención especial.
5. Ayudas para fisioterapia, osteopatía, quiromasaje o podología.
6. Ayudas a la formación.
7. Ayudas para la conciliación.

Tipos de necesidades a cubrir para beneficiarios de las personas trabajadoras afectadas por el convenio:

Como personas beneficiarias de las personas trabajadoras, se entenderán incluidas los y las familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que residan con el trabajador o trabajadora y estén a su cargo.

Asimismo, para el caso de que la prestación se realice a hijos o hijas y menores tutelados a su cargo, éstos deberán tener una edad igual o inferior a 25 años siempre y cuando estos no tengan ningún tipo de ingresos. Quedan excluidos cuando formen parte de otra unidad familiar, es decir, cuando la patria potestad no recaiga sobre la persona trabajadora de esta entidad.

No aplicará el límite de la edad cuando la persona menor tutelada haya sido declarada discapacitada, con arreglo a las normas del sistema de la Seguridad Social o de la Ley General de Derechos de las Personas Con Discapacidad y su Inclusión Social (LGD) o normativa que la sustituya.

En cualquier caso, todas las circunstancias deberán ser acreditadas documentalmente.

Tipos de prestación:

1. Oftalmología.
 - a) Gafas y/o Lentillas.
 - b) Ayudas por intervención quirúrgica para la corrección visual.
2. Atención bucodental, prótesis y ortodoncias.
3. Prótesis no dentales funcionales.
4. Ayuda para aquellas enfermedades o necesidades que no están cubiertas por los servicios públicos de salud y requieran una atención especial.
5. Ayudas para fisioterapia, osteopatía, quiromasaje o podología.
6. Ayudas a la formación.
7. Ayudas para la conciliación.

ANEXO VI

*Listado puestos teletrabajables/no teletrabajables**Puestos Teletrabajables:*

1. CRJ.
 - a) Responsable CRJ.
 - b) Técnica de Proyectos CRJ.
2. MIGRACIONES.
 - a) Responsable de Migraciones.
 - b) Coordinación Extranjería (GN no deja).
 - c) Coordinación Mediación (GN no deja).
 - d) Abogado/a.
 - e) Psicólogo/a.
3. VOLUNTARIADO Y DESARROLLO DE LA RED TERRITORIAL.
 - a) Responsable de Voluntariado y Desarrollo de la Red Territorial.
 - b) Personal técnico de Voluntariado y Desarrollo de la Red Territorial.
4. PLAN DE EMPLEO.
 - a) Responsable de Empleo.
 - b) Personal técnico de Empleo.
5. TRANSPORTE ADAPTADO.
 - a) Responsable de Transporte Adaptado.
 - b) Trabajador/a Social.
6. CAPTACIÓN DE FONDOS.
 - a) Responsable Captación de Fondos.
7. ECONOMICOS.
 - a) Responsable de Económicos.
 - b) Técnico/a Especialista.
 - c) Administrativa/o.
8. EXTREMA VULNERABILIDAD.
 - a) Responsable Extrema Vulnerabilidad.
9. INTERVENCION SOCIAL.
 - a) Responsable Intervención Social.
10. RRHH Y PRL.
 - a) Responsable RRHH y PRL.
 - b) Administrativa RRHH y PRL.
11. FORMACION.
 - a) Responsable Formación.
 - b) Administrativa Centro Provincial.
 - c) Administrativa área.

12. SALUD.

- a) Responsable Salud.
- b) Personal técnico Salud.

13. COMUNICACIÓN.

- a) Responsable Comunicación.

14. MEDIO AMBIENTE.

- a) Administrativa.

Puestos no teletrabajables.

1. MIGRACIONES.

- a) Coordinación Servicio Extranjería (no lo permite el financiador).
- b) Coordinación Servicio Mediación (no lo permite el financiador).
- c) Personal técnico Extranjería.
- d) Mediadores/as.
- e) Personal técnico de Acogida (todo el personal que gestiona dispositivos).

2. INTERVENCION SOCIAL.

- a) Personal técnico Atenpro.

3. PLAN DE EMPLEO.

- a) Personal técnico Empleo financiado por Gobierno de Navarra (no lo permite el financiador).

4. CONSERJERIA.

- a) Conserje.

5. TRANSPORTE ADAPTADO.

- a) Conductor/a.

6. CAPTACIÓN DE FONDOS.

- a) Venta Telefónica.
- b) Venta en calle.

7. MAYORES.

- a) Responsable de Mayores.
- b) Personal técnico en Mayores.

8. COA.

- a) Personal técnico COA.

9. SOCORROS.

- a) Responsable de Socorros.
- b) Personal técnico Socorros.
- c) TES.
- d) Conductor/a.
- e) Personal facultativo.

10. FORMACION.

- a) Coordinadora área docente sanitaria.
- b) Personal Docente.

11. SISTEMAS.

- a) Responsable Sistemas.

-
- 1. Este listado está sujeto a modificaciones en función de financiadores o de posibles puestos de nueva creación que puedan surgir. Las posibles modificaciones serán informadas previamente a la RLT.