



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 28 de junio de 2012 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del primer Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Burgos. C.C. 09100081012012.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de la empresa Cruz Roja Española en Burgos suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, por la representación de los trabajadores, el día 15 de junio de 2012, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 19 de junio de 2012, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. 12/06/2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, a 28 de junio de 2012.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN BURGOS

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º – *Partes contratantes.*

El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva entre los representantes legales de los trabajadores, y la representación de la empresa Cruz Roja Española en Burgos, en lo sucesivo Cruz Roja.

Artículo 2.º – *Ámbito territorial.*

El presente Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo de Cruz Roja Española que radiquen en Burgos capital o en la provincia, salvo los que expresamente se exceptúan en el artículo 3 y para las materias concretas que se señalan en el mismo.

Artículo 3.º – *Ámbito personal.*

Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje en cualquier centro de trabajo de Cruz Roja Española en la provincia de Burgos con las excepciones siguientes:

1. Los trabajadores de Cruz Roja del Centro de Menores de Miranda de Ebro, a los que se les aplicará la Tabla Salarial y la Jornada y Horarios del Convenio de Sector de Aplicación, en concreto el Convenio Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores o el que en el futuro le sustituya, y en el resto se les aplicará el presente Convenio Colectivo.

2. Los trabajadores de Cruz Roja del Programa de Ayuda a Domicilio, Estancias Diurnas y EPAC, a los que se les aplicará la Tabla Salarial y la Jornada y Horarios del Convenio de Sector de Aplicación, en concreto el Convenio Estatal de Residencias, o el que en el futuro le sustituya, y en el resto se les aplicará el presente Convenio Colectivo. Los trabajadores que aun trabajando en la oficina provincial estén contratados con cargo a un programa financiado por una entidad o administración diferente de la de Cruz Roja, y al que le sea de aplicación un Convenio de Sector, se les aplicará la Tabla Salarial y la Jornada y Horarios del Convenio de Sector de Aplicación, siempre y cuando así venga exigido en el pliego de condiciones, o la partida presupuestaria del mismo no alcance para el Convenio de Cruz Roja. Al resto del personal, se le aplicará el presente Convenio Colectivo.

La entidad justificará documentalmente ante el Comité de Empresa la necesidad de aplicar un Convenio Colectivo de Sector.

3. Al Secretario y Coordinador Provincial que estarán excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

Artículo 4.º – *Ámbito temporal.*

El Convenio tendrá una vigencia de dos años y en concreto, entrará en vigor con efectos retroactivos el día 1 de enero de 2012 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2013.

Si con el plazo previsto en el párrafo siguiente el Convenio no es denunciado por cualquiera de las partes, se prorrogará su vigencia por años naturales.



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

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

Transcurrido el plazo establecido por la Ley desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo o dictado un laudo arbitral, aquel perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiera, el Convenio Colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 5.º – Compensación y absorción.

Todas las mejoras que se pacten en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuviese establecida la empresa y con las que pudieran señalarse por disposiciones legales o reglamentarias.

Artículo 6.º – Garantía «ad personam».

Se respetarán, asimismo, las situaciones personales que con carácter global excedan de lo acordado en este Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente «ad personam», no pudiendo ser absorbidas ni compensadas, y siendo revalorizables las retribuciones que se perciban conforme a los incrementos salariales y revisiones establecidas en este Convenio.

Artículo 7.º – Comisión Paritaria.

1. – Se crea una Comisión Paritaria integrada por seis miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma en la que decidan cada una de las respectivas organizaciones firmantes.

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

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

4. – Las funciones de la Comisión Paritaria serán las establecidas en el artículo 85.3.h del Estatuto de los Trabajadores y, específicamente, las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio Colectivo.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos de este Convenio.

– A petición de alguna de las partes mediar o arbitrar en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse de la aplicación del presente Convenio.



– Antes de la presentación de cualquier conflicto colectivo, en aplicación del presente Convenio será preceptivo el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria para que dé su interpretación de la misma.

– Solventar las discrepancias que puedan existir en el seno de la entidad, entre esta y los representantes legales de los trabajadores, en materia de no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

– La inaplicación de alguna de las cláusulas del presente Convenio Colectivo.

5. – En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria de modo que no fuese posible alcanzar la mayoría suficiente para tomar acuerdos con eficacia jurídica, en materia de interpretación del Convenio o de la no aplicación del mismo o de alguna de sus cláusulas, se someterá la discrepancia a arbitraje obligatorio.

Cada una de las partes, patronal y sindical, nombrará un árbitro, los cuales una vez oídas todas las partes, emitirá su dictamen que tendrá la misma fuerza que los acuerdos de la Comisión.

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

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

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

Serán criterios de la organización del trabajo:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal.
- La definición y valoración de los puestos de trabajo.
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- El fomento de la participación y la promoción profesional de los trabajadores y las trabajadoras.
- La participación de forma igualitaria de hombres y mujeres en la formación y capacitación profesional, así como la promoción profesional de los trabajadores, según criterios de igualdad entre ambos sexos.

Artículo 9.º – *Sistema de cobertura de puestos de trabajo.*

1. La Dirección de Cruz Roja determinará los puestos de trabajo que proceda crear o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las



características exigidas para su desempeño y la forma y proceso a seguir para su cobertura según el protocolo del Proceso Unificado establecido por Cruz Roja Española para la Gestión del Personal.

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

2. – El personal de la Cruz Roja que tenga al menos un año de experiencia, podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida. Esta preferencia será también de aplicación al personal con al menos un año de experiencia que hubiera causado baja como consecuencia del cese de alguna de las actividades desarrollada por Cruz Roja dentro del año anterior a la convocatoria.

Artículo 10.º – *Promoción y rotación interna.*

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

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

3. – Se favorecerá la rotación interna de los trabajadores o trabajadoras que voluntariamente lo demanden dentro del mismo grupo y nivel profesional.

CAPÍTULO II. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11.º – *Grupos profesionales.*

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja en Burgos a los efectos de su clasificación se encuadra en grupos profesionales, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la Institución en base a su capacidad organizativa.

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

Grupo profesional se define por su pertenencia a un grupo y recoge de manera exhaustiva las actividades propias de los mismos de acuerdo con la organización del trabajo que se establezca. A estos efectos se determinan en este Convenio los siguientes grupos profesionales:



GRUPO I. – TÉCNICOS:

1. Titulado de Grado Superior.
2. Titulado de Grado Medio.

GRUPO II. – ADMINISTRACIÓN:

1. Oficial de Administración.
2. Administrativo.
3. Auxiliar de Administración.

GRUPO III. – PERSONAL DE ACTIVIDADES:

1. Coordinador de actividades.
2. Monitor de actividades.
3. Auxiliar de Enfermería-Educador.
4. Gerocultor.
5. Auxiliar Socio-Sanitario, Auxiliar de transporte adaptado.
6. Socorrista.

GRUPO IV. – PROFESIONALES DE OFICIO:

1. Conductor.
2. Instalador-Operario Unidad Móvil.
3. Operario de Unidad Móvil.
4. Comercial promoción de ingresos. Promotor. Vendedor de calle.
5. Promotor. Vendedor de calle.
6. Recepcionista, vigilante y servicios generales.
7. Personal de limpieza.

DESCRIPCIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES. –

I. – PERSONAL TÉCNICO:

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores/as que por su conocimiento y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas con facultad de coordinación, o asesoras con alto grado de exigencia en la autonomía, capacidad de supervisión, mando y responsabilidad, acorde a las funciones asignadas a los puestos que desempeñan.

Dentro de este grupo y a los efectos de las condiciones económicas de dichos puestos se establecen:

1.1. *Titulados de grado superior o asimilados.* – Le corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo que en virtud de su titulación realizan las funciones técnicas propias de su titulación, pudiéndose incluir en este grupo y nivel al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos específicos pudiesen considerarse asimilados.



1.2. *Titulados de grado medio o asimilados.* – Le corresponde aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación de grado medio, pudiéndose incluir en este grupo y nivel al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos específicos se puedan considerar como asimilados.

II. – PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

Se incluye en este grupo profesional al personal que realice funciones con alto grado de especialización y que coordina y supervisa la ejecución de tareas homogéneas o funciones especializadas, ya en la realización de trabajos administrativos, ya contables, actuando bajo la directa supervisión de otra persona. Asimismo se responsabilizarán de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as.

Dentro de este grupo se establecen tres niveles:

2.1. *Oficial de Administración.* – Corresponde a quienes se encarguen de planificar, coordinar y/o supervisar las acciones técnicas necesarias para el desarrollo de su área administrativa, contable o de servicio.

2.2. *Administrativos/as.* – Corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo organizándoles si procede, presta servicios con autonomía y responsabilidad.

2.3. *Auxiliar de Administración.* – Corresponde a quienes con similar formación del nivel anterior, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas homogéneas, complementarias y auxiliares sin personal a su cargo.

III. – PERSONAL DE ACTIVIDADES.

Se incluyen en este grupo al personal que realice trabajos de ejecución autónoma que exigen iniciativa habitual en la realización de las actividades que estarán predeterminadas en el proyecto o programa de ejecución. En el ejercicio de su trabajo podrán dirigir, coordinar o supervisar el trabajo de otros trabajadores y trabajadoras.

Dentro de este grupo profesional se establecen los siguientes niveles:

3.1. *Coordinador de actividades.* – Se incluyen en este nivel las diversas titulaciones profesionales de especialidades de actividad en los programas y proyectos de Cruz Roja Española, con arreglo a las funciones definidas para este grupo profesional.

3.2. *Monitor/a de actividades.* – Desarrollarán su función en la ejecución de las actividades propias de los programas y proyectos de Cruz Roja, que exigen iniciativa habitual en su realización, que tienen especial dificultad en su desempeño y cierta irregularidad en su prestación, estando habitualmente predeterminadas en los programas y proyectos que ejecutan.

3.3. *Auxiliar de Enfermería-Educador.* – Es el personal bajo la dependencia del Director del centro o persona que se determine; tiene como función principal la de asistir y cuidar a los usuarios en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por sí mismos y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.



3.4. *Gerocultores*. – Bajo la dependencia de su responsable directo, realizarán funciones de carácter general que se le encomiende relacionadas con los trabajos propios y habituales de su puesto de trabajo.

3.5. *Auxiliar socio-sanitario. Auxiliar de transporte adaptado*. – Bajo la dependencia de su responsable, irán en los vehículos destinados para su fin, encargándose de la atención a los usuarios en el transporte y realizarán funciones de carácter general que se le encomiende, relacionadas con los trabajos propios y habituales de su puesto de trabajo.

3.6. *Socorristas*. – Se incluye al personal con la titulación homologada y vigente encargado de la seguridad y bienestar de las personas. Su prioridad es asegurarse que ningún daño les ocurra a los usuarios de su zona de responsabilidad.

IV. – PROFESIONALES DE OFICIO.

Se incluyen en este grupo al personal que realiza tareas que, aún cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, sin perjuicio de que en la ejecución de sus tareas puedan contar con otros trabajadores/as de igual categoría profesional.

4.1. *Conductor*. – Tendrán a su cargo con plena responsabilidad la utilización del vehículo que ponga a su disposición Cruz Roja Española, así como el traslado de personas que les sean encomendadas, realizando la limpieza y mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares, efectuando toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller y, en todo caso, dando parte con prontitud de las averías o deficiencias observadas a los responsables pertinentes para que procedan a la subsanación por los servicios técnicos correspondientes.

4.2. *Instalador*. – Se incluyen en este nivel a aquellos trabajadores que con formación específica en electricidad o electrónica o experiencia probada en estas tareas, realizan actividades propias de las unidades móviles de atención a usuarios entre las que se incluyen la instalación de unidades para atención a personas, la conducción del vehículo destinado a estas actividades y cualquier otra que se precise desarrollar en el funcionamiento de las unidades móviles.

4.3. *Operario de unidad móvil*. – Se incluyen en este nivel a aquellos trabajadores que realicen actividades propias de las unidades móviles de atención a personas usuarias, la conducción del vehículo destinado a estas actividades y cualquier otra que se precise para desarrollar en el funcionamiento de las unidades móviles.

4.4. *Comercial promoción de ingresos*. – Corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo organizándoles si procede, presta servicios con autonomía y responsabilidad encaminados a la promoción de ingresos para la Institución debiendo para ello organizar la distribución del trabajo, de las funciones y de las tareas del personal asignado con alto grado de autonomía.



4.5. *Promotor/vendedor de calle.* – Corresponde a quienes estén encargados de la venta de papeletas u otro material que ponga la Institución para la promoción de ingresos, con unos objetivos determinados y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

4.6. *Servicios generales, recepcionista y vigilante.* – Bajo la dependencia de su responsable directo, realizarán funciones de carácter general que se les encomienden relacionadas con los trabajos propios y habituales de su puesto de trabajo

4.7. *Personal de limpieza.* – Tendrán a su cargo las labores del servicio de limpieza de edificios y sus dependencias, así como cualquier otra derivada de su profesión.

CAPÍTULO III. – RETRIBUCIONES

Artículo 12.º – *Salario base y suplidos.*

Para el año 2012 la cuantía del salario base y de los complementos salariales quedan reflejados en la tabla salarial que como Anexo I se adjunta a este Convenio, que son los mismos que los percibidos en 2010.

En el último trimestre del año 2012 se reunirá la Comisión Paritaria para establecer la revisión salarial del año 2013.

Artículo 13.º – «*Complemento Personal de Antigüedad Consolidada*».

No se devengará cantidad alguna en concepto de antigüedad.

No obstante, y derivado del anterior Convenio Colectivo de aplicación, se mantiene la cuantía que cada trabajador tuviese reconocida como «Complemento Personal de Antigüedad Consolidada», no pudiendo ser absorbida ni compensada y siendo revalorizable conforme el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales.

Artículo 14.º – *Pagas extraordinarias.*

La Empresa abonará a su personal una gratificación extraordinaria equivalente al importe total de una mensualidad, incluido, en su caso, el «Complemento Personal de Antigüedad Consolidada», con motivo de las Navidades y otra mensualidad igual como paga de verano dentro de la primera quincena del mes de julio. El devengo de dichas pagas es semestral.

CAPÍTULO IV. – PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 15.º – *Dietas, desplazamientos y óbito.*

Dietas: El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, que por razones de su trabajo o por asistencia a cursos de formación relacionados con sus funciones, tenga que desplazarse fuera del municipio en el que esté ubicado su puesto de trabajo, tendrá derecho a que se le reintegre todo el gasto ocasionado relativo a alojamiento, manutención y transporte previa justificación con las facturas legales originales, según las siguientes cantidades máximas a justificar:

Alojamiento según factura. Hotel máximo 3 ***.

Desayuno hasta 4 €.



Comida hasta 16 €.

Cena hasta 16 €.

Billetes de tren, avión, autobús, clase turista según factura.

Kilometraje 0,19 €/km. La utilización de vehículo particular deberá ser previamente autorizada.

Si existiese vehículo de la Entidad disponible, y solicitase su uso el empleado, la Entidad le facilitará el uso del mismo.

Prestación en caso de óbito. – En caso de fallecimiento los herederos legales tendrán derecho a un subsidio a cobrar en una sola vez, consistente en el importe de una mensualidad neta.

Artículo 16.º – *Vestuario.*

En los puestos de trabajo que defina la Dirección en los que sea necesario, se proporcionará al personal el vestuario necesario para el desarrollo de su labor, con la obligación de usarla durante la jornada laboral.

La Empresa está obligada a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), el calzado y los guantes, homologados, que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 17.º – *Derecho a uso de comedor o manutención.*

El personal a quien la Dirección encomiende en cualquiera de sus centros la vigilancia de usuarios/usuarios durante la comida y periodos de esparcimiento motivados por ella, tendrán derecho a comida en el centro, siendo el tiempo dedicado a esta actividad computable como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 18.º – *Seguro por contingencias profesionales.*

La Empresa concertará a favor de sus trabajadores un seguro por contingencias profesionales que cubra las siguientes coberturas:

a) 6.000 euros por fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

b) 6.000 euros por incapacidad profesional permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 19.º – *Incapacidad temporal.*

En el caso de incapacidad temporal, el personal comprendido dentro del presente Convenio percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del 5.º día de la incapacidad laboral.



En el caso de IT, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional el personal comprendido en el presente Convenio recibirá la totalidad de su retribución salarial desde el primer día.

Artículo 20.º – *Anticipos y préstamos reintegrables.*

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

El personal con más de 1 año de antigüedad podrá solicitar, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica, préstamo cuya cuantía no exceda de tres mensualidades netas. En caso de concesión, el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en un máximo de las seis mensualidades siguientes a su concesión. Hasta que no esté amortizado al 100% el préstamo no podrá solicitar el trabajador uno nuevo. Los préstamos estarán sometidos a retención como renta en especie.

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

De manera simultánea sólo se concederán préstamos a un máximo del 10% de los trabajadores, de manera que hasta que uno de los trabajadores no haya finalizado el reintegro total del préstamo concedido, no se concederá ningún otro.

En el supuesto que más del 10% de los/as trabajadores/as soliciten préstamos a la Empresa de manera simultánea, gozará de preferencia para la concesión del mismo, aquel que tenga mayores cargas familiares, entendiéndose como tales hijos a su cargo menores de 18 años que no desempeñen ninguna actividad retribuida o personas dependientes. Sin que el trabajador pueda disfrutar de dicha preferencia dos veces consecutivas puesto que a la siguiente vez tendrá prioridad el inmediato posterior en cargas familiares. Si bien, no se aplicará el derecho de preferencia contemplado en el presente párrafo cuando no haya transcurrido un año desde la liquidación del préstamo anterior.

CAPÍTULO V. – JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, NIVELES Y ASCENSOS

Artículo 21.º – *Jornada.*

La jornada anual de trabajo efectivo queda fijada en 1.700 horas de trabajo efectivo, equivalente a una jornada semanal de 38 horas de media de trabajo efectivo en cómputo anual.

Flexibilidad de jornada. – Se establece una bolsa de horas durante la vigencia del presente Convenio y dentro de la jornada ordinaria de trabajo por la que la Dirección de la Entidad podrá disponer de hasta un máximo de 17 horas mensuales y por trabajador que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la Empresa para atender emergencias o periodos de especial actividad, finalización de plazos administrativos, judiciales o de cualquier índole, necesarios para la prestación de los servicios propios de la Entidad manteniendo siempre la estructura de su jornada de trabajo habitual.

Para que sea de obligatorio cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que exista un preaviso de 72 horas a los afectados.



Se cuantificarán mensualmente las horas realizadas y se descansarán o se recuperarán un número igual a estas en el trimestre natural siguiente al mes de realización.

Flexibilidad de horario. – En los casos en que la actividad del trabajador o la trabajadora lo permita, podrá flexibilizar los horarios de inicio y fin de su jornada diaria en un máximo de 30 minutos arriba o abajo, siempre que su jornada siga desarrollándose con ello en el intervalo entre las 8:00 y las 20:30 horas y que no incurra por ello en abandono de cualquiera de sus obligaciones profesionales. Todo ello dentro del marco del cumplimiento de la jornada laboral máxima establecida en este Convenio.

Horario de trabajo. – El horario será el establecido por la Entidad para cada centro de trabajo.

En los centros donde sea posible, durante los meses de julio y agosto, la plantilla tendrá derecho a un horario exclusivamente de mañana.

En la semana de ferias de cada localidad el horario será de mañana y como máximo de cinco horas.

Horas extraordinarias. – Dado el carácter de la Entidad, cuando la Entidad lo considere imprescindible, la realización de las horas extraordinarias serán de carácter obligatorio, hasta el máximo legal.

Las horas extras se compensarán en tiempo de descanso en cuantía de 1,5 a las realizadas. Se harán constar los días y horas que se compensan, no pudiéndose unir estos días u horas a vacaciones o resto de permisos. Asimismo, se recomienda el disfrute de esta compensación en los treinta días posteriores.

Artículo 22.º – *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas quedan fijadas en 30 días naturales para todo el personal, que se disfrutarán preferentemente en verano. De mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador las vacaciones podrán dividirse en periodos como mínimo de semanas completas.

Al cesar el trabajador por jubilación tendrá derecho a un mes de vacaciones retribuidas, adicionales a las que devengue según el párrafo anterior, que se disfrutarán inmediatamente antes de la fecha de cese.

Artículo 23.º – *Permisos retribuidos.*

Independientemente de los ya establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el carácter no laboral y para los trabajadores que su trabajo se lo permita, de la tarde de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre y una mañana a elegir de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, el Sábado Santo completo y el sábado de la semana en que se celebre la festividad del Curpillós, para los trabajadores cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Burgos; sustituyendo este sábado por el que corresponda y que facilite la formación de puente vacacional en unión a una de las fiestas locales de las demás localidades de la provincia.



El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Veinte días naturales, en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo, tres días por el fallecimiento y dos días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En caso de hospitalización podrá disfrutarse el permiso mientras dure la misma, mediando el correspondiente preaviso.

c) Un día, por traslado de domicilio habitual.

d) El día de la boda de sus padres, hijos y hermanos.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

f) Para realizar funciones sindicales o de representación personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de haberse optado por esta sustitución, y siempre que el trabajador/a después del periodo de maternidad haya unido a este las vacaciones si las hubiese, podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado. A estos efectos las partes establecen que dado las especiales características de este sector, dicho periodo continuado equivale a quince días laborables.

La Empresa podrá suscribir contratos de interinidad para cubrir las bajas por: Maternidad, acumulación, lactancia y vacaciones, por el tiempo que duren estos supuestos.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.



h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

i) El personal que acredite relación de pareja de hecho tendrá la misma consideración que el matrimonio, y por tanto a los mismos derechos y permisos establecidos. Dicha situación se acreditará con certificado de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho u otros medios documentales habituales, que se estimen suficientes.

Artículo 24.º – Permisos no retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de permisos no retribuidos para acudir con sus hijos al médico, y ascendientes de primer grado, con la salvedad del personal en régimen de turnos, en cuyo caso será el trabajador quien deberá buscar un compañero que le sustituya, todo ello previa autorización de la Empresa.

Este permiso será por el tiempo imprescindible, aportando copia de la acreditación de su asistencia y deberá ser notificado a la Empresa con una antelación mínima de tres días, salvo casos de urgencia.

Este permiso tendrá carácter recuperable.

Artículo 25.º – Días de libre disposición.

Los trabajadores dispondrán de seis días de libre disposición, dentro de cada año natural, para cuyo disfrute deberán solicitarlo a la Entidad con una antelación de al menos una semana, salvo supuestos de urgencia.

La Entidad no podrá negar el disfrute de dichos días salvo que las necesidades del servicio lo impidan, en cuyo supuesto el trabajador tendrá que solicitar una fecha diferente.

Estos seis días de libre disposición tendrán carácter de recuperables, y de su aplicación no podrá derivarse una jornada anual efectiva de trabajo inferior a 1.700 horas anuales.

CAPÍTULO VI. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 26.º – Copia básica de contratos.

Cuando se formalice un contrato de trabajo en la Empresa, se dará una copia básica de ese contrato a los representantes de los trabajadores, que firmarán el recibí.

Artículo 27.º – Preaviso de dimisión.

En caso de dimisión del trabajador, este tendrá que preavisar dicha circunstancia a la Empresa en los siguientes plazos mínimos: 1 mes en el caso de técnicos y 15 días en los restantes casos.

Artículo 28.º – Prevención de riesgos laborales.

La Empresa tendrá realizada, documentada y actualizada la evaluación de riesgos, el plan de prevención en su caso y haber adoptado una forma de servicio de prevención.



La elección de sistema de servicio de prevención se realizará con la consulta debida a los representantes de los trabajadores.

La Empresa está obligada a facilitar la información sobre los riesgos existentes en el puesto de trabajo, y las normas de actuación en caso de riesgo, así como a cumplir lo dispuesto en el R.D. 488/97 de 14 de abril.

Artículo 29.º – *Indemnizaciones por despido.*

En el caso de que se produzcan despidos de trabajadores que estuvieran sujetos al Convenio de Oficinas y Despachos durante el año 2012, y solo durante este año, la indemnización que corresponda al trabajador se calculará no sobre la tabla salarial de este Convenio Colectivo, sino sobre la tabla salarial del año 2012 del Convenio de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos.

Artículo 30.º – *Cláusula de garantía de empleo.*

La Empresa se compromete a mantener durante 2012 y 2013 el volumen de empleo neto existente a la aprobación de este Convenio Colectivo, y por tanto a no presentar un Expediente de Regulación de Empleo, durante los años 2012 y 2013, salvo que desaparezca o se deje de realizar por la Entidad algún servicio o proyecto de los que gestiona actualmente la Cruz Roja en Burgos, o se reduzca más del 25% del presupuesto global.

En todo caso si fuera imprescindible realizar algún despido objetivo, los trabajadores despedidos tendrán preferencia de ingreso para cubrir vacantes existentes en la Entidad, durante el año siguiente a su despido, siempre que reúnan los requisitos de formación y experiencia del puesto vacante.

CAPÍTULO VII. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31.º – *Graduación de las faltas.*

1. El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

2. Las faltas disciplinarias cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves.

3. Para el cómputo de los retrasos se tendrá en cuenta la flexibilidad de horario recogida en este Convenio.

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1. La leve incorrección con el público y en general con las personas usuarias del servicio, así como con los compañeros/as o subordinados/as, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Institución.

a.2. El retraso injustificado, en menos de veinte minutos en dos ocasiones en el periodo de un mes, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.



a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un día en el periodo de un mes, sin que afecte al funcionamiento normal del servicio.

a.5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo, o el abandono del puesto de trabajo menos de 15 minutos, siempre que no suponga la desatención a los usuarios, en cuyo caso se considerará como grave o muy grave, en una o dos ocasiones en el periodo de un mes.

a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Empresa, siempre que el trabajador sea responsable de su conservación.

a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1. La actuación con personas que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

b.2. Uso inapropiado, o mal uso de los medios técnicos o informáticos puestos a disposición del personal. Queda prohibido y será sancionado con falta grave, acceder a internet de la Institución para uso personal.

b.3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el periodo de un mes.

b.4. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre dos y cuatro ocasiones en el periodo de un mes.

b.5. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada, más de 15 minutos.

b.6. La reincidencia en tres o más faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

b.7. La no presentación del parte de baja o alta médica en el plazo legal.

b.8. La falta de aseo y limpieza personal que pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

b.9. Los insultos proferidos de palabra cometidas contra las personas usuarias, personal de la Empresa o terceras personas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

c.2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c.3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días en el periodo de un mes.



- c.5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de cuatro ocasiones en el periodo de un mes, o durante más de doce en el periodo de tres meses.
- c.6. La reincidencia en tres o más faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- c.7. El acoso laboral, psicológico o sexual, o por razón de género. El uso de la Entidad violando la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas por la Entidad para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- c.8. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de derechos sindicales.
- c.9. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.
- c.10. El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico.
- c.11. La embriaguez habitual o toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo, o en la imagen de la Institución, previo intento de su rehabilitación.
- c.12. La tolerancia o encubrimiento de los/as Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
- c.13. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otra persona.
- c.14. La simulación de enfermedad o accidente, valorado por la autoridad competente.
- c.15. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as en relación con sus deberes de asistencia y permanencia en el trabajo.
- c.16. La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- c.17. El abandono del puesto de trabajo sin comunicación previa a un responsable que ocasione un perjuicio muy grave al funcionamiento o actividad económica de la Empresa.
- c.18. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los responsables relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c.19. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, dentro de la jornada laboral, contempladas en la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral, ya sea negarse o no hacer, así como la inasistencia a los cursos de formación e información, dados o gestionados por la Institución en materia de prevención de riesgos laborales.



c.20. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, o alterar los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

c.21. Vulnerar el Código de Conducta de Cruz Roja Española así como el Reglamento General Orgánico y los Estatutos de la Institución.

c.22. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, equipo, material o documentos de la Empresa, en cuyo caso se asumirá el coste de la reparación, siempre que sea el daño producido por una conducta dolosa del personal y confirmada judicialmente.

c.23. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

c.24. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

c.25. El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la Empresa.

c.26. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior/a de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para la persona subordinada, ya sea de orden material o moral.

Artículo 32.º – Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un periodo de un año y un día a cinco años.
- Despido.



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

De las sanciones impuestas se dará traslado al Comité de Empresa.

Artículo 33.º – *Prescripción.*

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

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

CAPÍTULO VIII. – GARANTÍAS SINDICALES, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 34.º – *Garantías sindicales.*

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

Artículo 35.º – *Órganos de representación.*

Los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras en la Entidad se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36.º – *Seguridad.*

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Institución, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad y salud laboral en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación.

La Institución, en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

a) Garantizando la seguridad y salud física y mental del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la Entidad.



c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

d) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras competentes en la materia.

e) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y al personal temporal.

El personal en plantilla tiene como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuado cumplimiento.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos puestos a disposición del personal constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.

Los y las representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado, según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones y específicamente:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Entidad de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los delegados o delegadas de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud del personal.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud del personal en el trabajo.

f) Cooperar con la Institución para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de la plantilla.

Artículo 37.º – *Salud laboral.*

a) Se facilitará al personal un reconocimiento médico anual a cargo de la Institución.

b) En aquellos servicios en los cuales el riesgo de contagio sea mayor, este derecho podrá ser ampliado a un reconocimiento semestral.

Protección a la mujer embarazada. La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que por la Dirección del Centro y del Comité de Empresa, se le examine si el trabajo que desempeña pueda afectar a su estado, recabando los informes médicos oportunos, a los efectos de prevenir cualquier situación de riesgo.



CAPÍTULO IX. – FORMACIÓN

Artículo 38.º – *De la formación del personal laboral.*

La mejora continua en cualquier proceso de actividad profesional implica una actualización formativa de las personas, adaptada a la cambiante realidad en la que desarrollamos nuestra actividad.

Desde esta perspectiva es voluntad de Cruz Roja y su Comité de Empresa establecer un punto específico en el marco del Convenio que regularice los procesos de formación del personal o su participación en los mismos bien como docente o bien como alumno/a.

En este sentido ambas partes se comprometen a velar por la mejora formativa del personal bajo los siguientes criterios:

– Cruz Roja potenciará la asistencia a cursos para perfeccionamiento, reconversión y capacitación del personal laboral ajustado a su puesto de trabajo. Dicha formación se realizará a ser posible en jornada laboral y contará como trabajo efectivo. La propuesta de la acción formativa será a petición propia o a propuesta del responsable directo del trabajador/a. Será autorizada en última instancia por el Secretario Provincial.

– Como regla general se asumirán los gastos de formación cuando suponga una clara adecuación al puesto de trabajo, pudiendo estos ser compartidos cuando así se estime.

– Se garantizará la participación de todos los trabajadores en los procesos de formación, teniendo como base los criterios de igualdad, adecuación a los puestos de trabajo, voluntariedad y rotación del personal, de forma que cualquier trabajador tenga acceso a este derecho.

– La formación especializada para aumentar la calidad del servicio o el perfeccionamiento profesional se negociará puntualmente para ver la viabilidad y posibilidad de la misma.

– Para mejorar la capacitación profesional del personal laboral se establece una formación modular, que en cada caso será obligatoria o no a juicio de la Dirección, para todos los trabajadores y trabajadoras que se desarrollará desde el Plan de Formación con tres niveles formativos:

- Básico: Formación Institucional.

- Especializada: Informática, Conducción, Ofimática, Primeros Auxilios.

- General: Calidad, Medio Ambiente, Motivación, Atención al usuario, Metodología, Programación, Apoyo Humano.

– Cada trabajador/a asumirá una voluntad de formación en los diferentes niveles formativos ofertados por el Plan de Formación.

– Cruz Roja destinará en su presupuesto ordinario la cantidad de 3.000 euros anuales en concepto de gasto por apoyo formativo a los y las trabajadoras.

– Cruz Roja certificará cada acción formativa realizada con aprovechamiento a los efectos del Currículum Vitae de cada trabajador y trabajadora.



– La Dirección de Cruz Roja, conjuntamente con el Comité de Empresa, elaborará un Plan Anual de Formación continua para el personal de la plantilla, encaminado a perfeccionar sus conocimientos profesionales, a mejorar la prestación de los servicios, y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que realizan.

– La programación de la formación para el colectivo de trabajadores y trabajadoras de Cruz Roja se comunicará cada principio de año.

– Ningún trabajador o trabajadora podrá impartir o avalar sesiones de formación en nombre de Cruz Roja sin autorización.

Desde Cruz Roja y su Comité de Empresa se velará por el cumplimiento de esta propuesta y se arbitrará una evaluación continua de los resultados, el nivel de aceptación, implicación y satisfacción de ambas partes.

CAPÍTULO X. – IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 39.º – *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad 2008-2011 que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta Política de Igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral, destacamos:

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

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

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

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

– Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.

CAPÍTULO XI. – EXCEDENCIAS, PATERNIDAD, MATERNIDAD Y JUBILACIONES

Artículo 40.º – *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por



la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores de la misma empresa que generasen este derecho por el mismo sujeto causante; el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, salvo la excedencia voluntaria, conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Salvo la excedencia voluntaria, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 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.

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



El trabajador excedente por excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Artículo 41.º – Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

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

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

Artículo 42.º – Permiso de maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo



de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.



En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad.

Artículo 43.º – *Jubilaciones parcial y anticipada.*

Los trabajadores que reúnan los requisitos legales para ello podrán optar a la jubilación parcial y/o anticipada de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

DISPOSICIONES FINALES. –

Primera. – A la firma del presente Convenio la Empresa abonará a los trabajadores una cantidad equivalente a la cuantía derivada de la aplicación del incremento salarial que les hubiese correspondido a cada uno con la aplicación del incremento retributivo establecido por el Convenio de Oficinas y Despachos de Burgos comprendiendo la integridad de este último año, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2011.

Esta cantidad se cobra por una sola vez y no tiene carácter consolidable ni se incluye en las tablas salariales.

La Empresa se compromete a abonar dicha cantidad en julio de 2012.

Segunda. – A la firma de este Convenio la Empresa aplicará la regularización correspondiente derivada de la aplicación de las tablas salariales de 2012 de los Convenios del Sector de Aplicación, a quienes no les sea de aplicación las tablas de este Convenio de Empresa sino las del sector según lo establecido en el artículo 3 de dicho Convenio, con el abono de los atrasos que les pudiera corresponder comprendiendo la integridad desde el 1 de enero de 2011 hasta la actualidad.

La Empresa se compromete a abonar dicha cantidad y a proceder a la actualización de sus tablas según su Convenio del Sector en julio de 2012 .

Tercera. – Las partes firmantes de este Convenio, en su firme compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres manifiestan que con el fin de una mayor simplicidad en la redacción del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores, lo que no obsta a que los firmantes defiendan el lenguaje de género y en ningún caso puede ser considerado como discriminación por razón de sexo.

* * *

**ANEXO I. – TABLAS SALARIALES****GRUPO I. – Técnicos:**

1. Titulado de Grado Superior	27.247,08
2. Titulado de Grado Medio	26.255,88

GRUPO II. – Administración:

1. Oficial de Administración	23.399,60
2. Administrativo	22.709,82
3. Auxiliar de Administración	20.093,92

GRUPO III. – Personal de actividades:

1. Coordinador de actividades	23.399,60
2. Monitor/a de actividades	20.093,92
3. Auxiliar de Enfermería - Educador	18.205,18
4. Gerocultor/a	14.966,42
5. Auxiliar socio-sanitario. Auxiliar de transporte adaptado	12.715,22
6. Socorrista	11.783,94

GRUPO IV. – Profesionales de Oficio:

1. Conductor	21.039,48
2. Instalador	20.093,92
3. Operario Unidad Móvil	18.205,42
4. Comercial promoción de ingresos	14.966,42
5. Promotor. Vendedor de calle	11.783,94
6. Recepcionistas, vigilante y servicios generales	12.715,22
7. Personal de limpieza	11.783,94

ANEXO 2. – VACACIONES

1.1 PERIODOS A DISFRUTAR CON 30 DIAS DE VACACIONES	
El periodo de disfrute mínimo será de 7 días	
POSIBILIDADES	NORMATIVA
30 días	Comenzarán en día 1, 16 del mes o en lunes
15-15 días	Comenzarán en día 1, 16 del mes o en lunes
10-20 o viceversa	Comenzarán en lunes
7-23 o viceversa	Comenzarán en lunes
14-16 o viceversa	Comenzarán en lunes
10-10-10	Según necesidades de servicio. Comenzarán en lunes
7-7-16	Según necesidades de servicio. Comenzarán en lunes
7-7-7-7 más 2 días de libre designación	Según necesidades de servicio. Comenzarán en lunes