

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo para la empresa Cruz Roja Española Asamblea Provincial de Álava

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2016-2017 para la empresa Cruz Roja Española Asamblea Provincial de Álava. Código convenio número 01003472012009.

ANTECEDENTES

El día 16 de marzo de 2016 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 4 de diciembre de 2015.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 7 de abril de 2016

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

**Oficina provincial de Cruz Roja Española en Álava
Convenio colectivo 2016-2017**

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la oficina provincial de Cruz Roja Española en Álava y a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en las dependencias de la oficina provincial de Cruz Roja en Álava y extensión que en el mismo se determinen.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

a) Los/as profesionales libres que presten su colaboración y servicios a Cruz Roja, los cuales se regirán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto y por las disposiciones reguladoras de su respectiva profesión.

b) El personal contratado como consecuencia de la adjudicación de concursos públicos para la prestación de servicios que establezcan la obligación para Cruz Roja de subrogarse en la contratación de trabajadores y trabajadoras de la anterior empresa adjudicataria y que estén sujetos/as a otro convenio colectivo.

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

d) Queda excluido del presente convenio el cargo de secretaría y coordinación provincial.

Artículo 2. Vigencia y denuncia del convenio

1. El convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2017.

2. La vigencia del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del 2017.

3. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dos meses antes a la terminación de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra. Agotada su vigencia o de cualquiera de sus prorrogas anuales, sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

4. Una vez denunciado y concluida la duración pactada, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta la suscripción por ambas partes del nuevo convenio que lo sustituya.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 3. Derecho supletorio

Para las materias y condiciones no previstas en este convenio, serán de aplicación las establecidas en el convenio colectivo del Sector de Intervención Social de Álava vigente en cada momento.

Artículo 4. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación, reconocidos a los/as representantes de los/as trabajadores/as. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la empresa afectada por este convenio.

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La definición y valoración de los puestos de trabajo.
- d) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los/as trabajadores/as.
- e) La profesionalización y promoción de los/as trabajadores/as.
- f) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- g) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Capítulo III

Sistema de provisión de vacantes y promoción

Artículo 5. Ingreso de personal

El ingreso en la oficina provincial de Álava se realizará mediante las pruebas selectivas que se determinen para las vacantes que se produzcan, con presencia de uno o varios miembros del comité de empresa durante dichas pruebas selectivas.

Las personas que se incorporen deberán haber realizado o bien realizarán el curso de Formación Básica Institucional (en adelante FBI).

Artículo 6. Período de prueba

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de seis meses para los grupos profesionales 1 y 2 y de tres meses para los/as demás trabajadores/as, excepto para el personal no cualificado que será de quince días laborables.

2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.

Artículo 7. Promoción del personal

El personal de la oficina provincial de Álava podrá desempeñar las funciones de jefatura y/o responsabilidad cuando el contenido del puesto de trabajo así lo requiera. Para acceder a los mismos se tendrán en cuenta los méritos profesionales, así como los conocimientos específicos requeridos en el grupo profesional en el que convoque la plaza, dedicación y capacidad de los/as aspirantes, considerándose la antigüedad como un requisito más de los exigibles, así como la actividad voluntaria prestada en la Institución.

La convocatoria incluirá el perfil del puesto a cubrir, prueba o pruebas a realizar en su caso, y baremos a aplicar.

La provisión de plazas a que hace referencia el párrafo anterior, se realizará en primera convocatoria con carácter restringido para el personal en plantilla. Las plazas no cubiertas por este procedimiento se cubrirán mediante convocatoria libre.

En el caso de que la selección se realice directamente por la Institución, se comunicará el proceso al comité de empresa. Cuando las pruebas selectivas se realicen por empresa especializada, un/a representante de comité de empresa podrá acudir al desarrollo de las mismas.

La Institución, a través de su Centro de Formación y conjuntamente con el comité de empresa, elaborará los planes precisos para la formación permanente del personal, encaminados a facilitar al mismo el acceso a las vacantes que se produzcan o a las plazas de nueva creación. Asimismo, facilitará al comité de empresa las previsiones de la empresa en cuanto a promoción del personal y puestos a cubrir anualmente, de acuerdo con el plan anual de la asamblea.

Artículo 8. Personal temporal

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Las personas que se incorporen en ésta modalidad deberán tener previamente o bien realizar tras su incorporación el curso de FBI.

Artículo 9. Contrato por obra o servicio

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto 1/1995, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los programas específicos financiados por organismos públicos tanto estatales, como de comunidad autónoma como municipales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad habitual y permanente de la empresa.

Las personas trabajadoras que en un período de treinta meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadoras y trabajadores fijos, esto no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo, interinidad o sustitución.

No obstante lo previsto en los párrafos anteriores, aquellos y aquellas trabajadoras que hayan venido prestando su trabajo bajo esta modalidad (contratación temporal por obra o servicio determinado), de manera continuada, y durante un tiempo superior a los tres años, pasará a tener la consideración de contrato fijo o indefinido, pudiendo realizar cuantas actuaciones sean necesarias para proceder a dicha reconversión, según lo previsto en el artículo 15.5. del ET.

Artículo 10. Contrato indefinido

Es el tipo de contrato que se utilizará para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que tengan carácter permanente y fijo. Además, bajo esta modalidad contractual estarán cuantos trabajadores y trabajadoras estén adscritos/as a programas y/o proyectos públicos en cuyos pliegos de condiciones de adjudicación figure la cláusula de subrogación del personal contratado.

Capítulo IV

Clasificación profesional

Artículo 11. Descripción de los grupos profesionales

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

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

Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales:

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

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

a) Formación, conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la especialización de dicha formación.

b) Iniciativa: predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud 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, 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.

Grupos profesionales

Grupo I. Titulado/a 1.

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

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

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los titulados universitarios o grado con máster/doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

Grupo II. Titulado/a 2

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los diplomados universitarios o grado que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos

adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

Grupo III. Técnico/a especialista.

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

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a formación profesional de grado superior o título equivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante.

Grupo IV. Técnico/a auxiliar.

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

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al título de graduado en educación secundaria obligatoria, formación profesional específica de grado medio o equivalente.

Grupo V. Servicios generales

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

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

Al personal regido por el presente acuerdo se le clasificará en los grupos profesionales marcados en el artículo 12 del presente documento.

Artículo 12. Grupos profesionales

Al personal regido por el presente acuerdo se le clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I

responsable de departamento: es quien tiene a su cargo la Dirección y Planificación de distintas actividades que coinciden en la puesta en marcha de proyectos, así como la responsabilidad de la resolución de los distintos problemas que pueda acarrear esta gestión susceptible de ser desarrolladas por los mismos.

Grupo II

Subresponsable de departamento: es quien bajo las órdenes del/la responsable de Departamento, asume funciones propias de éste/a, como apoyo a dicho/a responsable cuando así se requiera.

Técnico/a de departamento: le corresponde bajo la supervisión del/a responsable o subresponsable de departamento:

- Confeccionar organigramas detallados de los proyectos.
- Redactar y planificar los proyectos y las distintas memorias y apartados de los programas.

- Enumeración de las anomalías que han surgido durante el proceso.
- Balance final de la gestión.

Oficial administrativo/a: corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo, organizándoles si procede, presta servicios con autonomía y responsabilidad.

Grupo III

Auxiliar administrativo/a: 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.

Coordinador/a de proyectos: es la persona responsable de las actividades englobadas en un proyecto y tiene la responsabilidad del grupo, manteniendo el orden y la disciplina dentro de él, ocupándose de la recepción y distribución de los trabajos y asesorando a los/as monitores/as.

Formador/a: desarrolla su actividad de manera temporal en función de las necesidades formativas del personal de la entidad y sólo por el tiempo que dura la formación para la que es requerido/a.

Grupo IV

Conductores/as de vehículos de emergencia: es el/la operario/a que, poseyendo el permiso de conducir adecuado y conocimientos mecánicos de automóviles profesionales probados, conduce vehículos de emergencia, con remolque o sin él, colaborando activamente en el mantenimiento del vehículo. Teniendo presente las singulares características de las personas usuarias, prestará especial atención a las mismas, según los protocolos de actuación establecidos. Si se le exigiera, deberá presentar parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo y del consumo del carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro.

Conductor/a de furgoneta: es el/la empleado/a que, aun estando en posesión del permiso de conducir de la clase "E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieren carnet de clase inferior sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de colaborar activamente en el mantenimiento del vehículo, teniendo presente las singulares características de las personas usuarias, prestando especial atención a las mismas, según los protocolos de actuación establecidos. Si se le exigiera, deberá presentar parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo y del consumo del carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro.

Auxiliar de transporte sanitario: es la persona empleada que estando en posesión de la titulación regulada requerida, tendrá las tareas propias y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del/la paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y la persona enferma y/o accidentada necesarias para la correcta prestación del servicio. Deberá cumplimentar el parte de asistencia en cada una de las actuaciones.

Patrón de embarcación: es el/la operario/a que, poseyendo el permiso de adecuado y conocimientos mecánicos de embarcaciones profesionales probados, maneja este tipo de vehículos, colaborando activamente en el mantenimiento del mismo. Teniendo presente las singulares características de las personas usuarias, prestará especial atención a las mismas, según los protocolos de actuación establecidos. Si se le exigiera, deberá presentar parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado de la embarcación y del consumo del carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro.

Socorrista acuático/a: quien estando en posesión de la titulación requerida, desarrollará las tareas propias y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del/la paciente en medio acuático y terrestre, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con la persona enferma y/o accidentada necesarias para la correcta prestación del servicio.

Deberá cumplimentar el parte de asistencia en cada una de las actuaciones. Su formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Grupo V

Personal de seguimiento de teleasistencia: se encargarán de acudir a los domicilios de las personas usuarias siguiendo la agenda de visitas. Deberán atender las urgencias que se produzcan recogiendo los datos de actividad que se le soliciten. En la agenda diaria rellenarán los partes correspondientes. Deberán familiarizarse con los diferentes terminales de teleasistencia para poder informar de su uso a las personas usuarias. Realizarán cualquier otra actividad auxiliar y de mantenimiento de teleasistencia que se les encomiende.

Operador/a de teleasistencia: sus funciones serán las de introducir los datos de la persona usuaria en la aplicación informática, atender las llamadas así como las agendas de seguimiento que se generen, controlar la ausencia de los/as usuarios/as, comunicar las incidencias acaecidas, gestionar la atención de las alarmas y urgencias, y diversas tareas de mantenimiento de la central.

Auxiliar de transporte adaptado: tendrá las tareas propias de auxiliar de transporte adaptado, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y la persona usuaria necesarias para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Ordenanza: tendrán la misión hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus responsables.

Capítulo V

Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica

Artículo 13. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Movilidad funcional

1. La dirección de la empresa podrá acordar en el ámbito de este convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el/la trabajador/a, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del/la trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

Artículo 15. Funciones de distinto grupo profesional

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

2. A la hora de pactar la prestación laboral, cuando se acuerde entre trabajador y empresario la polivalencia funcional o realización de funciones propias de más de un grupo, la retribución salarial se determinará por las funciones que resulten prevalentes --las de valor superior--, y no por las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

3. La decisión de cambio de puesto deberá ser notificada por el empresario/a al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su efectividad.

La movilidad funcional fuera de grupo profesional tendrá carácter voluntario para el trabajador/a.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los/as trabajadores/as del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en el capítulo II del convenio.

Artículo 16. Movilidad geográfica

La movilidad de un/a trabajador/a a un municipio distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios, siempre que suponga traslado de centro de trabajo superior a 50 kilómetros, podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y en este convenio.

“La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su efectividad”

La movilidad geográfica tendrá carácter voluntario, y por lo tanto, no podrá ser impuesta por la empresa: cuando por insuficiencia de transporte público adecuado sea obligatorio utilizar vehículo particular no teniendo el/a trabajador/a medios para ello (carnet de conducir y/o vehículo propio); en todo caso cuando el nuevo puesto diste más de 50 kilómetros del lugar de residencia y/o cuando por cualquiera de esas razones el cambio geográfico conlleve necesariamente el cambio de lugar de residencia.

Capítulo VI

Jornada y horarios

Artículo 17. Jornada

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo para el personal laboral durante el año 2016 será de mil setecientos seis (1.706) horas en cómputo anual. Para el año 2017 será de aplicación las reducciones de jornada pactadas en el convenio colectivo de Intervención Social de Álava.

La jornada ordinaria se distribuirá de lunes a viernes en horario de 8: 00 a 15: 00 horas, más una tarde de 17: 00 a 21: 00 horas que se realizará de lunes a jueves de forma correlativa por los distintos trabajadores/as de forma que todas las tardes haya presencia de personal, pudiendo establecerse otra distribución de la misma en función de las necesidades de la actividad; dicha distribución, siempre que sea técnicamente viable y consensuada con la persona trabajadora, respetará la tarde de los viernes.

Las vísperas de festivos y puentes se podrá realizar jornada continuada, realizando el cómputo horario correspondiente al habitual.

En aquellos supuestos de exceso de jornada, derivada de las necesidades específicas de la actividad, siempre que sean aprobadas previamente por el/la secretario/a provincial, el/a trabajador/a percibirá los complementos que corresponda en concepto de "horas extraordinarias". En el anexo I se establecen los criterios generales para interpretar los excesos de jornada

Se establece una flexibilidad horaria de 60 minutos, tanto en la entrada como en la salida ya especificada, con un descanso mínimo a mediodía de 1 hora.

Asimismo se establecen dos puentes fijos para el personal de oficinas a determinar según el calendario. El resto de personal los podrán disfrutar en otra fecha por necesidades de los departamentos, siempre y cuando se cumplan las horas de la jornada anual.

En el caso que por motivos de servicio no sea posible el disfrute de los puentes establecidos en el calendario laboral vigente, se facilitará dicho disfrute en las fechas acordadas entre la empresa y el trabajador o trabajadora.

"A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio."

2. Anualmente se confeccionará un calendario donde se reflejarán las distintas distribuciones de jornada existentes (anexo II)

Artículo 18. Pausa durante la jornada de trabajo

Los/as trabajadores/as incluidos/as dentro del ámbito subjetivo de este convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas, tendrán derecho a una pausa de 20 minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, en las actividades que se desarrollan en horario de mañana, podrá efectuarse entre las nueve y treinta y las doce y treinta horas.

Artículo 19. Jornada de verano

Durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, en aquellos centros en que las circunstancias y organización del trabajo así lo permitan, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de un mínimo de siete horas continuadas diarias, con una parte fija entre las nueve y las catorce horas. La reducción de jornada así producida se recuperará en cómputo anual, en la forma que establezca el correspondiente calendario laboral.

Capítulo VII

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 20. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días laborables por cada año completo de servicio o la parte proporcional al tiempo de servicio efectivo; se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural, con arreglo a la planificación que apruebe la dirección de la empresa.

El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional de vacaciones correspondientes. A estos efectos, los sábados no son considerados días hábiles, salvo en los horarios especiales.

2. Aquellos/as trabajadores/as que estén adscritos/as a algún programa que precise de una continuidad en el tiempo, sus vacaciones serán por turnos dependiendo de las necesidades del servicio.

En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del período de suspensión por maternidad.

3. Con criterio general, el período de vacaciones no se podrá partir en más de tres bloques.

4. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo transcurrido.

Artículo 21. Permisos

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

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días hábiles en casos de muerte o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del/a trabajador/a, el plazo de licencia será de cinco días siempre que ésta se encuentre al menos a 100 kilómetros de distancia. (En el caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, el/a trabajador/a podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo).

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

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

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

Este permiso se extenderá también a las situaciones de parentesco por afinidad o consanguinidad de tíos/as y sobrinos/as.

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

d) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad; u optar por acumular el tiempo total y disfrutarlo al final del período de baja por maternidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

En el supuesto de adopción o acogida, si el/la menor tiene menos de nueve meses, los/as trabajadores/es disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

h) Un día de permiso para realizar exámenes, cuando el/la trabajador/a esté cursando enseñanzas regladas y/o acuda a una prueba de OPE.

i) Un día de permiso para asistir a la boda de un familiar de hasta segundo grado de parentesco siempre que la boda se celebre en un día laboral, es decir, de lunes a viernes.

j) Cinco días anuales de libre disposición, o su parte proporcional en períodos de contratación inferiores a un año.

k) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

1. Expedición y renovación del DNI, permiso de residencia y trabajo, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro de organismos oficiales, etc.

2. Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares.

3. Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la entidad pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 42 del presente convenio.

4. El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador o trabajadora o familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en el sistema público.

5. Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador o trabajadora.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.

— Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

— Todas las licencias y permisos de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual sea ésta.

— Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo y se esté trabajando en período nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

De conformidad con la legislación de aplicación en la CAPV, las parejas de hecho registradas, serán equiparadas en los beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Artículo 22. Licencias

Todo el personal con más de 1 año de antigüedad, podrá solicitar en no más de dos ocasiones por año, hasta un máximo de 30 días de permiso sin sueldo por año. El mínimo a solicitar será un periodo de 3 días, y se le unirán aquellos días anexos a este periodo que correspondan al descanso semanal, festivos o vacaciones.

Deberá serle concedido al solicitante, si la petición se hace con un preaviso de 15 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 por ciento del personal.

Cuando las licencias comprendidas en este apartado lo sean para desplazarse como personal especializado a una zona establecida como zona de desastre humanitario y el mismo se realice de forma organizada y a través de una organización humanitaria reconocida no será de aplicación los 15 días de preaviso.

Artículo 23. Incapacidad laboral transitoria

Los/as trabajadores/as en situación de incapacidad laboral transitoria, durante un período de hasta 180 días, percibirán desde el primer día el complemento necesario para alcanzar el 100 por ciento de la retribución mensual ordinaria que les correspondería de haber podido

desarrollar su actividad laboral, incluidas las pagas extraordinarias y los incrementos salariales producidos en el período de baja.

Capítulo VIII

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 24. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de diecisiete semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada nuevo niño/a partir del/a segundo/a. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En el supuesto de adopción y acogimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya. En el caso de que el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo, no podrán ejercitar este derecho de manera simultánea

b) Privación de libertad del/a trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Prestación de servicios de carácter temporal en Cruz Roja Española o en programas de cooperación internacional. El/a trabajador/a deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

d) Nombramiento de alto cargo por los gobiernos de la nación, de las comunidades autónomas o de la administración local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los ministros o de los secretarios de estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de cuatro meses.

e) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

f) Invalidez permanente del/a trabajador/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Reducción de jornada y excedencias

1. Conciliación de la vida personal y laboral: "los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 37.5 ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual"

2. El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe 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. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para

la reducción la jornada diaria, podrá tomarse como referencia la jornada semanal, mensual o anual, si la entidad está de acuerdo con ello.

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

Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores o trabajadoras del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar a la dirección de la entidad con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. Conciliación familiar.

Anexo IV

4. Excedencia voluntaria: la excedencia voluntaria con derecho a reserva del puesto de trabajo podrá ser solicitada por los trabajadores y trabajadoras con un año, al menos, de antigüedad al servicio de Cruz Roja en Álava.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la empresa deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará a la persona interesada y al comité de empresa.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a tres años, y el derecho a esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá declararse a solicitud del trabajador o trabajadora cuando al mismo/a se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

Durante la situación de excedencia, la vacante quedará cubierta por un/a suplente que cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de la persona titular de la plaza y que ha estado disfrutando de la excedencia voluntaria. Asimismo, el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional para la correcta adaptación a su puesto de trabajo.

5. Excedencia forzosa: para el cuidado de hijos/as, cónyuge, ascendientes y descendientes:

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, hasta que el menor cumpla doce años. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años. Si el/a hijo/a es disminuido/a físico/a o psíquico/a, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

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

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

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos/as no solicita el reintegro al servicio activo, con quince días de antelación, el/la trabajador/a será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de cuatro meses.

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

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

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a reintegrarse al servicio activo en la misma localidad en la que prestaban servicios al pasar a ella.

Artículo 26. Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción

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

Artículo 27. Reingresos

El/la trabajador/a que solicite su reintegro tras una excedencia con reserva de puesto de trabajo, se reincorporará a su antiguo puesto siempre que la comunicación de la reincorporación se haga por escrito con un preaviso de dos meses, antes de que se acabe el plazo máximo de tres años.

Artículo 28. Extinción del contrato de trabajo

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

La indemnización por despido improcedente, en toda clase de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será lo marcado por la ley.

Para que el empresario pueda hacer uso de la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52 d) [absentismo], será necesario que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo (en dos meses consecutivos o en 4 meses discontinuos).

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

Artículo 29. Jubilación

Con el fin de implantar una eficiente política de recursos humanos que conlleve la reducción de la temporalidad para fomentar el empleo estable y de calidad, la jubilación forzosa del personal al cumplir la edad establecida legalmente en cada momento.

La previsión prevista en el apartado 1 de este artículo se establece sin perjuicio de que todo/a trabajador/a pueda completar los períodos mínimos de cotización exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del sistema público de Seguridad Social, en cuyo caso la jubilación obligatoria se producirá al completar la persona afectada la citada carencia mínima.

Cruz Roja en Álava establecerá las normas de procedimiento necesarias para el ejercicio del derecho contemplado en los apartados anteriores.

Artículo 30. Contingencias

En referencia a contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional)

La empresa acordará con la representación legal de las y los trabajadores y trabajadoras la entidad gestora (INSS) o colaboradora de la Seguridad Social (mutua) que asumirá la cobertura de las contingencias profesionales para el conjunto de la plantilla.

En referencia a contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral):

A). Para la gestión concertada de procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

La empresa mantendrá la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura de la prestación económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la entidad gestora de la Seguridad Social (INSS), y sin que pueda optar en ningún caso por concertar dicha gestión con entidades colaboradoras de la Seguridad Social (mutuas).

B). Para la gestión concertada de los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes con entidades colaboradoras de la Seguridad Social (mutuas).

Ante el vencimiento del convenio de asociación para la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la entidad colaboradora de la Seguridad Social (mutua), la empresa denunciará y resolverá dicho convenio en las condiciones y plazos legalmente establecidos, atribuyendo la gestión de dichos procesos de Incapacidad Temporal a la entidad gestora de la Seguridad Social (INSS), sin que pueda optar en ningún caso por concertar nuevamente dicha gestión con entidades colaboradoras de la Seguridad Social (mutuas).

Capítulo IX

Estructura salarial

Artículo 31. Principios generales

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

Artículo 32. Estructura retributiva

La estructura retributiva del presente convenio es la siguiente:

1. Salario base.
2. Pagas extraordinarias.
3. Otras retribuciones de carácter personal:

Complementos salariales:

- Complemento salarial.
- Disponibilidad.
- Nocturnidad.
- Festividad.

La tabla salarial se adjunta en el anexo III.

Artículo 33. Salario base

Es la parte de retribución del/la trabajador/a fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades.

La revisión de salarios con referencia al IPC que contiene el presente artículo en ningún caso podrá suponer una merma salarial.

El valor del IPC que contempla este artículo en ningún caso será inferior al 0,00 por ciento, por lo que si el IPC anual resultase negativo se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de ese valor mínimo del 0,00 por ciento”.

Artículo 34. Pagas extraordinarias

Los/as trabajadores/as acogidos/as a este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, antigüedad y complementos salariales, abonándose en los meses de junio y diciembre.

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

Al/la trabajador/a que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate,

Los/as trabajadores/as 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.

Artículo 35. Otras retribuciones de carácter personal y complementos salariales

1. Complemento salarial: es aquel que deben percibir los/as trabajadores/as cuando las características de su puesto de trabajo comporten conceptualización distinta de la considerada con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según las definiciones dadas a los mismos en el presente convenio.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable.

2. Complementos por cantidad o calidad de trabajo: son todos aquellos que se perciben en función de la realización circunstancial de una mayor jornada de trabajo, del rendimiento, del desempeño de los puestos de trabajo y de la consecución de determinados objetivos o resultados. Podrán adoptar alguna de las siguientes modalidades generales:

2.1 Horas extraordinarias: “la decisión de realizar horas extraordinarias queda limitada, en los términos del acuerdo sobre el empleo vigente (BOPV de 2 de febrero de 1999), a los supuestos excepcionales siguientes:

* Fuerza mayor --para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios--;

* Acreditación de que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal, por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga posible una nueva contratación.

b) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

En cualquier caso, los representantes de los trabajadores/as deberán informar favorablemente sobre la concurrencia de los anteriores supuestos”

Las horas extraordinarias se compensarán siempre que sea técnicamente viable en horas libres en función del número de horas extras realizadas. El criterio de compensación y/o remuneración será de 1,5 horas por cada hora trabajada en días laborables y de 2 horas por cada hora trabajada en sábados o festivos. Antes de la realización de las horas extras se deberá contar con la autorización por escrito del/la secretario/a provincial, en donde constará la forma y número de horas a compensar.

2.2 Productividad o incentivos de producción: son todos aquellos complementos actualmente existentes, o que pueden crearse en el futuro y que, con denominaciones idénticas o similares, se perciben en función del rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo y/o por la consecución de ciertos objetivos o resultados, a determinar por la empresa.

2.1 Localización y disponibilidad: se trata de un complemento no consolidable que se percibe debido a la disponibilidad horaria y, o a la utilización de medios de localización y comunicación como por ejemplo el teléfono móvil.

3. Complemento de trabajo personal (CTP): es el complemento salarial individual que podrá tener cada trabajador/a. Este complemento tendrá la misma consideración que el concepto salario base.

Artículo 36. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias y el complemento singular del puesto en proporción a la jornada que efectivamente realicen. El resto de los conceptos retributivos se calcularán conforme a las normas reguladoras de los mismos.

Artículo 37. Dietas y desplazamientos

El personal afectado por este convenio tendrá los siguientes derechos:

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 factura cuyo coste no será superior a 45 euros/día.

— 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. Si fuere materialmente imposible por parte de la empresa comprar con antelación los títulos de transporte, bien por el coste no pueda determinarse bien por otras causas, la empresa adelantará a la persona trabajadora el coste estimado del transporte.

— 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 0.29 euros por kilómetro recorrido desde el puesto de trabajo.

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

Capítulo X

Régimen disciplinario

Artículo 38. Graduación de las faltas

1. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as 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 de los/as trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1 La leve incorrección con el público y en general con los/as usuarios/as del servicio, así como con los compañeros/as o subordinados/as.

a.2 El retraso injustificado, 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 de uno o dos días al mes.

a.5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa.

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.2 El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplada en la normativa vigente.

b.3 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

b.4 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.

b.5 El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

b.6 La simulación o encubrimiento de faltas de otros/as trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.7 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.

b.8 El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.9 Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

b.10 El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un/a superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este convenio, Estatuto de los

Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

b.11 El fumar dentro del centro de trabajo.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.2 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores 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.3 La simulación de enfermedad o accidente.

c.4 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado

c.5 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

c.6 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c.7 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.8 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.9 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.10 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

c.11 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

c.12 Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

c.13 El acoso sexual.

c.14 La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

c.15 La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.16 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

c.17 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.18 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

c.19 La tolerancia o encubrimiento de los/as jefes/as o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

c.20 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 otro/a trabajador/a o de terceros/as.

Artículo 39. Sanciones

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

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

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

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

3. En el caso de las sanciones graves y muy graves, la empresa incoará expediente disciplinario, y dará traslado del mismo a la representación sindical para su conocimiento y en su caso, informe pertinente. En la carta de comunicación de los hechos que motivan la apertura de dicho expediente, la empresa dará un plazo de 15 días para presentar las alegaciones pertinentes al trabajador/a afectado/a.

Artículo 40. 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.

Artículo 41. Cancelación

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 XI

Acción sindical

Artículo 42. 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 43. Órganos de representación

Los órganos de representación de los/as trabajadores/as en la empresa se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Comisión paritaria

La comisión paritaria, cuya finalidad es la correcta aplicación e interpretación del convenio colectivo, estará integrada por dos representantes de la empresa y dos por parte de la representación de los trabajadores. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes podrán contar en las deliberaciones con la asistencia de asesores que intervendrán con voz, pero sin voto.

Esta comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes con 72 horas de antelación y adjuntando el orden del día de los asuntos a tratar.

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.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

A) Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.

B) Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del convenio y en el momento de la denuncia, mientras se desarrolle la negociación colectiva.

C) Interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de preceptos de este convenio.

Cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la comisión paritaria a efectos de recabar su mediación.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales - PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

En caso de conflicto, los promotores del mismo deberán, en todo caso, remitir por escrito a la comisión paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada.

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.

D) Resolver la pretensión de cualquiera de las partes sobre la inaplicación de algunos de los preceptos comprendidos en el presente convenio.

E) Cualquier otra función que para la comisión paritaria esté recogida en el Estatuto de los trabajadores.

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

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

En caso de que la empresa, pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE, o en su caso, a la CCNCC.

Capítulo XII

Salud y seguridad laboral

Artículo 45. 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 46. 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 XIII

Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 47. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Es obligatoria por parte de Cruz Roja en Álava la aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española, por lo que es de obligado cumplimiento:

a) Creación de una comisión de igualdad como órgano asesor y de seguimiento e implantación del plan de igualdad, que estará integrada 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.

b) Identificación de 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.

c) Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

d) Establecimiento de criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.

Artículo 48. Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia machista

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

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del cien por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes,

durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Anexo I

Criterios para la interpretación de los excesos de jornada.

Horas extraordinarias:

Tendrán esta consideración, aquellas horas que realice el/la trabajador/a fuera de su jornada ordinaria de trabajo, cuando respondan a exigencias o compromisos ineludibles derivados de la actividad, o bien cumpliendo una orden directa de la empresa. Dichas horas serán aprobadas por el/a secretario/a provincial y comunicadas al dpto. de administración utilizando la "plantilla de excesos horarios".

Estas horas se compensaran de acuerdo a lo establecido en el apartado 3.1 del artículo 31 del convenio colectivo; y el/la trabajador/a podrá disfrutarlas de acuerdo a sus intereses siempre que sea técnicamente viable, previa comunicación y autorización por la empresa

Horas ordinarias de exceso de jornada:

Tendrán esta consideración aquellas que, con carácter excepcional, respondan a la organización interna de un departamento o proyecto para resolver situaciones concretas derivadas de la actividad; Estas horas se contabilizarán como horas ordinarias y serán comunicadas al departamento de administración utilizando la plantilla "hoja de incidencias".

El dpto. de administración irá comunicando semanalmente a cada trabajador/a sus fichas de control horario, y estas horas se acumularán en una bolsa horaria mensual. El exceso horario generado por este concepto se podrá disfrutar de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Se podrán ir descontando de la/s jornada/s ordinaria/s de trabajo del mes siguiente, en los porcentajes que corresponda, no siendo nunca acumulables para el disfrute de jornadas completas.

2. En el calendario anual, siempre que el computo horario así lo exija, se contemplarán una serie de puentes recuperables; este exceso horario, únicamente, se podrá acumular para el disfrute de dichas jornadas

Todo ello, siempre que sea técnicamente viable, previa comunicación y autorización por la empresa.

Excesos de jornada derivados de viajes:

Todos aquellos viajes que el/a trabajador/a realice, en cumplimiento de sus compromisos ineludibles o a petición de la empresa, a la oficina central de Cruz Roja o similares, que impliquen la dedicación de una o varias jornadas, se compensarán con media jornada de trabajo (4 horas) por cada jornada de duración del viaje. Cuando dicho viaje se produzca en fin de semana o festivo, el tiempo empleado en el mismo se contabilizará como "horas extraordinarias". Estas situaciones se comunicarán utilizando la plantilla "hoja de incidencias".

El disfrute de los excesos horarios derivados de viajes, podrá realizarse de acuerdo a los intereses del/a trabajador/a siempre que sea técnicamente viable, previa comunicación y autorización por la empresa.

Anexo II

Calendario laboral 2016 Cruz Roja en Álava

Enero

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Febrero

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29						

Marzo

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Abril

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Mayo

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Junio

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Julio

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Agosto

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Septiembre

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Octubre

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Noviembre

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Diciembre

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

	Vacaciones
	Puente
	Días festivos nacionales
	Días festivos autonómicos
	Días festivos locales

Jornada intensiva del 1 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive.

Anexo III
Tabla salarial

Salario bruto anual

	2015	2016	2017
Sgto. teleasistencia	15.838,20 €	16.052,14 €	16.443,34 €
Coordinadores/as	17.842,72 €	18.915,37 €	20.046,92 €
Conductores t. adap	18.933,66 €	19.078,48 €	19.380,66 €
Técnicos y administrativos/as	19.215,00 €	20.860,76 €	22.313,11 €
Subdirectores/as	22.252,16 €	22.673,84 €	23.290,95 €
Directores/as	25.292,96 €	25.820,80 €	26.537,79 €

Anexo IV

Catálogo de servicios

1. Calidad en el empleo

1.1. Revisión médica anual y vacuna hepatitis B

Medidas preventivas relativas a la salud y para evitar contagios por hepatitis B.

Para todo el personal laboral: en el caso de la vacunación para las trabajadoras y trabajadores que trabajan con población de riesgo.

Para la revisión médica anual se envía un aviso a todo el personal a principios de cada año. En el caso de vacuna, solicitud a personal.

1.2. Programa de promoción de hábitos saludables

Una medida para mejorar la salud de quienes quieran dejar de fumar.

Para todo el personal laboral: guía de asesoramiento de los recursos existentes a este fin. Solicitud a personal.

1.3. Anticipos salariales

Una medida para poder anticipar a cuenta lo ya trabajado en el mes o facilitar anticipos de dinero a cuenta como préstamo.

Para todo el personal laboral que tenga más de un año de antigüedad.

Solicitar el anticipo a través de la Secretaría Provincial. Hay una condición de tener liquidado el anterior y existir disponibilidad de fondos en Cruz Roja en Álava.

1.4. Uso de la central de proveedores

Una medida para poder dar valor al personal laboral y a nuestros proveedores habituales. Son Acuerdos que hacemos con empresas para mejorar condiciones de mercado.

Para todo el personal laboral.

Información en la carpeta compartida.

1.5. Promoción del voluntariado (regulación de la acción voluntaria cuando coincida con la jornada laboral)

Como Institución de voluntarias y voluntarios facilitamos puntualmente si nuestro personal tiene que colaborar en alguna acción voluntaria.

Para todo el personal laboral que sea voluntario/a de Cruz Roja.

Solicitar a través de la secretaría provincial.

2. Apoyo al entorno personal

2.1. Acumulación del permiso de lactancia

Una medida para poder disfrutar más tiempo de tu hijo o hija antes de reincorporarte al trabajo de nuevo.

Para todo el personal laboral.

Solicitud a través de la secretaría provincial.

2.2. Permisos retribuidos en caso de hospitalización de familiares de primer grado mediante plan personalizado según las circunstancias de cada caso.

Una posibilidad para organizarte a nivel personal, laboral y familiar en caso de tener algún familiar hospitalizado

Para todo el personal laboral. Se adecuaría el horario para recuperación de horas.

Solicitud a través de la secretaría provincial.

2.3. Abandono del puesto de trabajo en el caso de urgencia familiar grave vinculada a la salud

Cruz Roja quiere facilitar en caso de necesidad por urgencia familiar el abandono del puesto de trabajo.

Para todo el personal laboral.

Aviso y justificación en el servicio correspondiente.

2.4. Formación específica sobre gestión y organización del tiempo

Una medida para aprender a gestionar nuestra organización del tiempo en el trabajo principalmente.

Para todo el personal laboral.

Inscribirse en los cursos que se habiliten.

2.5. Promoción interna

Una medida para hacer carrera y mejorar tu proyecto profesional accediendo a categorías de mayor nivel.

Para todo el personal laboral.

Solicitar la participación a través de la secretaría provincial cuando hay convocatorias de trabajo.

3. Igualdad de oportunidades

3.1. Horarios de conciliación

Permitir al personal a realizar cambios de horario por motivo de conciliación de la vida personal y laboral.

Para todo el personal laboral.

Solicitar la misma a través de la secretaría provincial.

El presente convenio se aprueba y firma en la oficina provincial de Álava, a fecha de 9 de febrero de 2016 por el secretario del Comité Provincial de Cruz Roja Española en Álava, y por el comité de empresa de Cruz Roja Española en Álava.