

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 376/16

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2016 de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila del convenio colectivo de la empresa “CRUZ ROJA ESPAÑOLA – Ávila”.

Con fecha 26 de enero de 2016 D^a Vanesa Fuentes Poncela, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de la empresa “CRUZ ROJA ESPAÑOLA – Ávila”, solicitó la inscripción de dicho convenio en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dando así cumplimiento a lo prescrito en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se 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, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con fecha 29 de enero de 2016 se requirió a la solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas.

En cumplimiento de ese requerimiento - a cuyo contenido se accedió el día 29 de enero de 2016 -con fecha 5 de febrero de 2016 se presentó el nuevo texto del convenio colectivo, cuyo contenido se ajusta al requerimiento practicado. Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

- **Primero.-** Ordenar la inscripción del I Convenio Colectivo de la empresa “CRUZ ROJA ESPAÑOLA-Ávila.” en el Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

- **Segundo.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 2 de febrero de 2016.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*

**CONVENIO COLECTIVO
CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN ÁVILA
2016-2019**

CAPÍTULO I.	ÁMBITO DE APLICACIÓN
Artículo 1.	Determinación de las partes
Artículo 2.	Ámbito funcional.
Artículo 3.	Ámbito personal.
Artículo 4.	Ámbito territorial.
Artículo 5.	Ámbito temporal.
Artículo 6.	Comisión Paritaria.
CAPÍTULO II.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACIÓN
Artículo 7.	Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo
Artículo 8.	Voluntariado y Código de conducta.
Artículo 9.	Cláusula general de no discriminación
CAPÍTULO III.	SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN
Artículo 10.	Ingresos del personal externo
CAPÍTULO IV.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Artículo 11.	Grupos y niveles profesionales
CAPÍTULO V.	JORNADA Y HORARIOS
Artículo 12.	Jornada y horarios.
Artículo 13.	Horas extraordinarias.
CAPÍTULO VI.	VACACIONES Y PERMISOS RETRIBUIDOS
Artículo 14.	Vacaciones.
Artículo 15.	Permisos retribuidos.
CAPÍTULO VII.	EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
Artículo 16.	Excedencias.
Artículo 17.	Suspensión del contrato de trabajo por maternidad o riesgo durante el embarazo
CAPÍTULO VIII.	PERMISOS Y OTRAS MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL
Artículo 18.	Permisos no retribuidos.
Artículo 19.	Adicciones y Drogodependencias.
Artículo 20.	Gestión y protección medio ambiental

- Artículo 21. Prestación por incapacidad temporal.
Artículo 22. Prestación social por muerte o incapacidad.
Artículo 23. Seguros de responsabilidad civil y penal de todo el personal
Artículo 24. Préstamos
Artículo 25. Fondo de Acción Social.

CAPÍTULO IX. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

- Artículo 26. Estructura retributiva y tablas salariales.
Artículo 27. Cláusula de Revisión Salarial
Artículo 28. Gastos de viaje y dietas

CAPÍTULO X. FORMACIÓN

- Artículo 29. Principios generales.

CAPÍTULO XI. Régimen disciplinario

- Artículo 30. Principios informadores.
Artículo 31. Graduación de faltas.
Artículo 32. Sanciones.
Artículo 33. Prescripción.

CAPÍTULO XII. SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Artículo 34. Prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO XIII. USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN

- Artículo 35. Principios generales sobre uso de herramientas informáticas
Artículo 36. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por las y los trabajadores

CAPÍTULO XIV. MEDIDAS DE IGUALDAD

- Artículo 37. Igualdad de oportunidades y no discriminación

ANEXO I Tablas Salariales

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Determinación de las partes

De una parte la representación legal de la entidad CRUZ ROJA ESPAÑOLA en Ávila (en adelante CRE) y de otra la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esa provincia han negociado y acordado el presente convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre Cruz Roja Española en Ávila y el personal laboral que presta servicio para la Institución.

Artículo 3. Ámbito personal.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Cruz Roja Española en Ávila y a su personal laboral.

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación:

- a) El personal directivo de la Institución.
- b) El personal voluntario de la Institución.
- c) El profesorado específico de las acciones formativas, que tendrá una vinculación mercantil con la Institución.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente convenio afecta al personal laboral de CRE Ávila en cualquiera de las dependencias o centros de trabajo en esa provincia.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de Enero de 2016 y tendrá una duración 4 años.

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

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

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia, 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.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

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

La comisión estará integrada por dos representantes de la Institución, elegidos por esta y por dos representantes de la parte sindical, elegidos por los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de entre los firmantes del convenio. Las partes podrán

utilizar los servicios de personas asesoras en cuantas materias o reuniones consideren oportunas.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- 1.- Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad judicial o administrativa, el presente convenio.
- 2.- Velar por el cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
- 3.- Intervenir como instancia de conciliación previa en cuantas reclamaciones o litigios se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio
- 4.- Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan.
- 5.- Elegir la mediación o el arbitraje a someterse cuando la comisión paritaria no lleve a ningún acuerdo sobre las cuestiones que se le hayan planteado.
- 6.- Las restantes funciones que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta de sus miembros y quedarán reflejados en una 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 sustituyen a los y las titulares.

Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a consideración de la Comisión Paritaria, las partes podrán plantear sus divergencias, a un arbitraje ante un árbitro elegido de común acuerdo o ante la autoridad laboral competente o la jurisdicción social

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 7. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

1.-La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de Cruz Roja Española en Ávila.

2.-El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de productividad y eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, y de acuerdo con los valores, principios y normas de la Institución y el Plan Estratégico de Cruz Roja Española.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Los derechos de los trabajadores y trabajadoras recogidos en la legislación vigente.
- b) La conciliación de la vida laboral y personal.
- c) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- d) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.

- e) La adecuada y eficaz adscripción profesional de las y los trabajadores.
- f) La profesionalización y promoción de las y los trabajadores y trabajadoras.
- g) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- h) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- i) El fomento de la participación de las y los trabajadores.
- j) La igualdad entre hombres y mujeres.
- k) El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja Española.

Artículo 8. Voluntariado y Código de conducta.

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

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Conducta de Cruz Roja Española, o documento que le sustituya en el futuro, debiendo respetarlo y cumplirlo., siendo su incumplimiento causa de sanción laboral.

Artículo 9. Cláusula general de no discriminación

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

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

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

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo»

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

CAPÍTULO III. SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

Artículo 10. Ingresos del personal externo

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 a los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, 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 laboral de la Cruz Roja que tenga al menos un año de permanencia en la Institución, 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.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. Grupos y niveles profesionales

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Ávila se clasifica 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 rectora.

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

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.

Dentro de cada Grupo Profesional se definen diferentes niveles, que recogen, de manera exhaustiva las actividades propias de los mismos, de acuerdo con la organización de trabajo que se establezca.

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

Grupo 1.—Titulados/as Superiores.

Grupo 2.—Titulados/as Medios/as.

Grupo 3.—Técnicos/as Especialistas.

Grupo 4.—Técnicos/as Auxiliares.

Grupo 5.—Servicios Generales.

Grupo 1.—Titulados/as Superiores

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 las y los Titulados universitarios o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

Se determinan dos niveles profesionales en función del grado de formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas y funciones asignadas.

Grupo 2.—Titulados/as Medios/as

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 las y los Diplomados Universitarios o Grado que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

Se determinan dos niveles profesionales en función del grado de formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas y funciones asignadas.

Grupo 3.—Técnicos/as Especialistas

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

Se determinan tres niveles profesionales en función del grado de formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas y funciones asignadas.

Grupo 4.—Técnicos/as Auxiliares

Pertencen a estos niveles el personal laboral que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación personal exigida, bajo la dependencia y super-

visión directa de otro trabajador o trabajadora de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección e interpretación, realizan, con responsabilidad y perfección tareas propias de su grupo y área de actividad.

Grupo 5.—Servicios Generales

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

CAPÍTULO V. JORNADA Y HORARIOS

Artículo 12. Jornada y horarios.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.700 horas en cómputo anual.

La jornada semanal se distribuirá de lunes a viernes, entre las 8h y las 15h y dos tardes a la semana de 16h a 18h de lunes a jueves.

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el personal laboral podrá hacer uso de flexibilidad en la entrada y la salida, sujeta al sistema de gestión de presencia que la Dirección establezca, de la siguiente forma:

- En horario de mañana, la entrada podrá efectuarse de 8h a 9h y salida entre las 14h y las 15h
- En horario de tarde, la entrada podrá efectuarse de 16h a 16.30h y la salida entre las 18h y las 19h.
- El horario de presencia mínima será, en jornada de mañana de 9h a 14h y en jornada de tarde de 16.30h a 18h.
- Al finalizar el mes se debe haber realizado la totalidad de la jornada.
- El número de horas mínimo de jornada diaria es 5h y media. El máximo 10h, salvo necesidades del servicio o disposición contraria de la Secretaría Provincial de CRE Ávila.

Podrán establecerse jornadas especiales para aquellos servicios o centros de nueva creación que así lo requieran en el futuro.

La jornada ordinaria se establece de lunes a viernes, pudiéndose ampliar, excepcionalmente, a sábado y domingo en función de las necesidades del servicio o de las actividades propias de la organización.

Los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro del ámbito personal de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, seis horas tendrán derecho a una pausa de veinte minutos durante la jornada de trabajo, que computará como tiempo de trabajo efectivo.

Se establecerá horario especial de 8.00h a 15.00h en los siguientes periodos:

- Jornada de Verano, periodo comprendido entre el 15 de Junio y 15 de Septiembre
- Semana Santa
- Fiestas navideñas y año nuevo (desde el 24 de diciembre hasta el 6 de enero)
- Semana de Fiestas Patronales.

El tiempo de trabajo efectivo que exceda de la jornada máxima, previa autorización de la Secretaría Provincial, se compensará a razón de una hora por hora realizada en día laborable y una hora y media por hora realizada en día no laborable.

Podrá organizarse el disfrute de las horas realizadas en día no laborable en jornadas completas.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Es interés de las partes firmantes el favorecer la no realización de horas extraordinarias. En caso de ser necesarias deberán ser comunicadas al trabajador o trabajadora con al menos 48h de antelación y se compensarán en igual cuantía a las realizadas en el plazo máximo de tres meses.

CAPÍTULO VI. VACACIONES Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 14. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días laborables por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos.

Serán autorizadas por la Secretaría Provincial, reservándose la organización el derecho de organizar el disfrute de 10 días laborables consecutivos en el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre.

En caso de desacuerdo y en el supuesto de que fueran varios los trabajadores y las trabajadoras que quisieran disfrutar del mismo período vacacional se establecerían turnos rotatorios anualmente dando preferencia a los más antiguos en la empresa que en los años anteriores no hubieran hecho uso de tal facultad.

Artículo 15. Permisos retribuidos.

1.- El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de hecho.
- b) 2 días naturales por nacimiento o adopción de hijo o hija, por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Ávila el plazo será de cuatro días.

- c) 1 día laboral por mudanza del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una forma 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 veinte por ciento de las horas laborales

en un período 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 o trabajadora 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.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse.
- g) 12 horas al año para acudir a consulta médica del especialista, siempre y cuando sea por prescripción facultativa, del propio trabajador o trabajadora, cónyuge, hijos, hijas o ascendientes hasta el primer grado.
- h) El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional reconocido oficialmente.
- i) Dos días de asuntos propios a lo largo del año natural.
- j) Los días 24 y 31 de diciembre tendrán carácter de no laborables.

2.- En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las y los trabajadores 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, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la Institución respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3.- En los casos de nacimientos de hijas o hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

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

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

La/el progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Institución podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

5.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, que, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Dirección de la Institución con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre Institución y trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

6.- Las trabajadoras y trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Institución.

CAPÍTULO VII. EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 16. Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa, voluntaria, por cuidado de hijos, hijas o familiares o especial.

1. Excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad durante el periodo de la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al puesto de trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

2. Excedencia voluntaria. El trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad en la Entidad tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 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.

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito, con una antelación mínima de un mes, a la fecha en la que se pretenda su disfrute. En la petición se fijará la duración expresa de la misma. El plazo para la concesión o denegación de la excedencia no será superior a 30 días.

3. Otras excedencias. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o a partir de la resolución judicial o administrativa. El derecho es aplicable de igual forma para el cuidado de familiares de hasta segundo grado.

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo, hija o familiar de hasta segundo grado, será computado a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros 24 meses en el supuesto de cuidado de hijo y de 12 meses en el cuidado de familiar, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido ese tiempo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Artículo 17. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad o riesgo durante el embarazo

1.- 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 período 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 ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período 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 período 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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta 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 aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período 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 período superior a siete días, el período 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 de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable 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 períodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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 período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Institución y el personal laboral afectado, 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 período 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 y trabajadoras 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 en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

2. 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 de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

CAPÍTULO VIII. PERMISOS Y OTRAS MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 18. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la Entidad, tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un periodo no superior a un año.

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

Artículo 19. Adicciones y Drogodependencias.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva.- Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial.- Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento de la entidad a aquel personal que lo solicite

Reinsertiva.- El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa.- Toda iniciativa institucional relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora.- El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

El comité de seguridad y salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 20. Gestión y protección medio ambiental

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo consideran necesario que se actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que se pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Artículo 21. Prestación por incapacidad temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente laboral o enfermedad, percibirán con cargo a la Institución desde el primer día la diferencia existente entre el salario que en este Convenio se pacta y la correspondiente prestación de la Seguridad Social. Se exceptiona de lo establecido anteriormente, la Incapacidad Temporal derivada de Accidente no laboral.

Artículo 22. Prestación social por muerte o incapacidad.

La Entidad cubrirá el compromiso de prestación social por muerte e incapacidad mediante el correspondiente seguro colectivo, no estando obligada a otras prestaciones que aquellas que han sido exteriorizadas de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.

La cobertura será de 20.000 € para situaciones de incapacidad permanente parcial o total y 30.000 € por invalidez permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento.

Artículo 23. Seguros de responsabilidad civil y penal de todo el personal

Todo el personal laboral de alta en la Entidad estará cubierto con una póliza de seguros con la garantía y cobertura de responsabilidad civil y penal en que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo de actuaciones profesionales, incluyendo fianza y defensa criminal. Se excluirán los riesgos asegurados por el ramo de automóviles y daños inmateriales que no sean consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por la póliza.

Artículo 24. Préstamos

El personal con más de 2 años de antigüedad podrá solicitar, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica, préstamo cuya cuantía no exceda de la cuantía de 2 mensualidades.

En caso de concesión el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en un máximo de las doce mensualidades siguientes a su concesión. Hasta que no esté amortizado al 100% el préstamo no podrá solicitar el trabajador o trabajadora uno nuevo. El interés legal del préstamo estará sometido a retención como renta en especie y a cotización a la Seguridad Social.

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

Artículo 25. Fondo de Acción Social.

El Fondo de Acción Social tiene por objeto la cobertura de necesidades extraordinarias de carácter social que se determinen en el Reglamento del Fondo de Acción Social. Durante la vigencia del convenio se dotará un fondo anual.

La gestión del Fondo de Acción Social corresponderá a la Junta de Personal, que estará constituida y se regirá de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Fondo de Acción Social.

Tendrán derecho al beneficio de las prestaciones del Fondo de Acción Social todos los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo con, al menos, un año de permanencia en la Institución.

Las prestaciones no serán otorgadas cuando el trabajador o trabajadora pueda obtenerlas de otras entidades, instituciones, empresas, y organismos oficiales, públicos o privados, requiriéndose la presentación por parte del trabajador o trabajadora de un documento acreditativo de la denegación de la prestación de la Institución, Entidad, institución, empresa, etc. o cualquier otro documento que determine la Junta de Personal.

Las prestaciones se concederán para beneficio del trabajador o trabajadora.

En lo referente a ayudas a familiares dependientes, cuando los trabajadores tengan la condición entre sí de cónyuges o tengan acreditada la condición de pareja de hecho, sólo uno de ellos podrá solicitar la prestación.

Las necesidades a cubrir y documentación a presentar se determinarán en el Reglamento del Fondo de Acción Social.

CAPÍTULO IX. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 26. Estructura retributiva y tablas salariales.

La estructura retributiva está constituida por:

Retribuciones básicas:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.

Retribuciones complementarias:

- c) Complemento de responsabilidad.
- d) Complemento ad personam.

a) Salario base. Es la parte de la retribución de los trabajadores y trabajadoras por unidad de tiempo, en función de su grupo y nivel profesional, con independencia de los complementos que en su caso correspondan por el desempeño de un puesto de trabajo específico.

b) Pagas extraordinarias. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, en cómputo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

Las pagas extraordinarias se devengarán en cada uno de los dos semestres naturales, en proporcional al tiempo de trabajo prestado, e incluirán exclusivamente el salario base y complementos funcionales.

c) Complemento de responsabilidad. Este complemento de carácter no consolidable, se percibirá a criterio de la dirección de la Entidad, por quien asuma funciones que requieran un alto grado de responsabilidad en la toma de decisiones, así como alta capacidad organizativa y de gestión, y/o gestión de personal a su cargo.

d) Complemento ad personam. A la entrada en vigor del presente convenio aquellos complementos no incluidos en la Tabla Salarial se transforman consolidando el importe que por ellos se viniera percibiendo a 31 de diciembre de 2015 en un complemento "ad personam".

Este complemento no será absorbible ni compensable y será revisable en los términos establecidos en el artículo de retribuciones y cláusula de revisión salarial.

Artículo 27. Cláusula de Revisión Salarial

En los años 2017, 2018 y 2019 los salarios, en todos sus conceptos, se incrementarán en un 1%.

Artículo 28. Gastos de viaje y dietas

Cuando con motivo de un desplazamiento a otra localidad exista la necesidad de alojamiento y manutención, se justificará con la factura, siendo la máxima categoría que se abonará la correspondiente a un hotel de tres estrellas, previa autorización de la Secretaría Provincial.

Si por razón de estos desplazamientos el trabajador o trabajadora tuviera que utilizar su vehículo, la Institución le compensará con un suplido equivalente a 0,19 céntimos de euro por kilómetro recorrido.

El importe de las compensaciones establecidas anteriormente podrá ser revisado por la Secretaría Provincial para adecuarlo a las modificaciones que el Ministerio de Hacienda dicte al respecto.

CAPÍTULO X. FORMACIÓN

Artículo 29. Principios generales.

De conformidad con lo establecido en el 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia Institución u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

La Institución y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la Institución.

La formación y capacitación de quien preste sus servicios en la Institución, centro o entidad, y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores/as, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la Institución, por lo que esta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera del personal y a la promoción.

Las acciones formativas que se clasifiquen por la dirección como de reconversión o reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán dentro de la jornada laboral.

La formación profesional en la Institución se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia del trabajo.
- d. Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la ampliación de los conocimientos que les permitan aspirar a promociones profesionales.
- e. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de los riesgos laborales.
- f. Cualquier otro objetivo que beneficie a la atención efectiva de las personas destinatarias, al trabajador o trabajadora y a la dinámica de la Institución, centro o entidad.

En el caso de que el trabajador o trabajadora realice una especialización profesional con cargo a la Institución para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito. Si el trabajador/a abandonase la Institución antes de la finalización del plazo pactado, se estará a lo previsto en el punto 4 del 24 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI. Régimen disciplinario

Artículo 30. Principios informadores.

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

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

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

Artículo 31. Graduación de faltas.

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

a) Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido inexcusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad.
2. La no comunicación a el o la superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día al mes sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el o la superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de 30 días.
6. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. Las ofensas hacia sus compañeros y/o compañeras.
8. La desatención y falta de corrección en el trato con los y las beneficiarias de los programas, los y las alumnas de los cursos de formación y con los compañeros y/o compañeras.
9. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores o trabajadoras, las personas destinatarias, alumnado, para la propia entidad o las entidades privadas y las administraciones públicas con las que se colabore.

b) Faltas graves:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad continuada.
3. El trato vejatorio a los destinatarios o destinatarias del trabajo, alumnado, a compañeros, compañeras de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros y/o compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 2 días en el plazo de un mes.
6. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
7. Las reiteradas ofensas hacia sus compañeros y/o compañeras.
8. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.
9. El incumplimiento del Código de Conducta de Cruz Roja Española cuando no origine daños o perjuicios para las personas destinatarias y/o para la Entidad.

c) Faltas muy graves

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios o destinatarias del servicio, alumnado y a compañeros o compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
6. El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios y destinatarias del trabajo, alumnado, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.
8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 3 días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. El acoso sexual, por razón de sexo o moral (mobbing).
12. La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la Cruz Roja en el desempeño de sus funciones.
13. Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, etnia, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio
14. 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 trabajador o trabajadora o de terceros.
15. El incumplimiento muy grave de las obligaciones derivadas de Ley Orgánica de Protección de Datos y vulneración del uso de los Sistemas de Información.
16. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
17. El incumplimiento muy grave del Código de Conducta de Cruz Roja Española cuando origine daños o perjuicios para las personas destinatarias y/o para la Institución..

Artículo 32. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta 14 días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.
- Despido.

Artículo 33. Prescripción.

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

2. Dichos plazos quedarán interrumpidos si se abriese el preceptivo o voluntario expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso, hasta el cierre del mismo, siempre que este no se prolongue más allá de quince días.

CAPÍTULO XII. SEGURIDAD EN EL TRABAJO**Artículo 34. Prevención de riesgos laborales.**

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

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

Los riesgos para la salud serán prevenidos evitando su generación, emisión y transmisión. Para ello, y en el marco de sus responsabilidades, la Entidad adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud del personal, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe reflejar los compromisos y objetivos en materia preventiva así como las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos y los procesos necesarios garantizar las acciones que permitan el desarrollo del plan, así como lo relativo a evaluación de Riesgos Psicosociales por bienestar y confort, tal y como recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación con los riesgos específicos de su trabajo. Serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de tra-

bajo sobre la salud, para proteger la salud, o si, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras y otras personas.

En lo relativo a la protección al embarazo, la trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante el embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos o profesionales. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a su reincorporación a su destino original. En todo caso será de aplicación el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XIII. USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN

Artículo 35. Principios generales sobre el uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación.

La utilización de correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores y las trabajadoras por la Institución, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

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

Artículo 36. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores y trabajadoras.

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

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

CAPÍTULO XIV. MEDIDAS DE IGUALDAD

Artículo 37. Igualdad de oportunidades y no discriminación

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja.

Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja

Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Ávila, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa
- Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el Secretario Provincial o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.
- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing. Se acompaña como Anexo.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de éstas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.
- Regularizar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista.

Anexo 1 Tablas Salariales Convenio Colectivo Cruz Roja Española en Ávila

Grupo	Descripción Grupo	Nivel	Descripción nivel	Salario Base 2016	Salario Base 2017	Salario Base 2018	Salario Base 2019	Complemento Responsabilidad
Grupo I	Titulados/as superiores	Nivel I	TS1	26.753,85	27.021,39	27.291,60	27.564,52	1.350,00
Grupo I	Titulados/as superiores	Nivel II	TS2	20.300,00	20.503,00	20.708,03	20.915,11	1.350,00
Grupo II	Titulados/as medios	Nivel I	TM1	24.490,65	24.735,56	24.982,91	25.232,74	1.000,00
Grupo II	Titulados/as medios	Nivel II	TM2	18.320,00	18.503,20	18.688,23	18.875,11	1.000,00
Grupo III	Técnicos/as especialistas	Nivel I	Técnico/a Administrativo	19.159,95	19.351,55	19.545,06	19.740,52	700,00
Grupo III	Técnicos/as especialistas	Nivel II	Administrativo/a	15.718,50	15.875,69	16.034,44	16.194,79	700,00
Grupo III	Técnicos/as especialistas	Nivel III	Monitor/a de actividades / educador/a	12.878,85	13.007,64	13.137,71	13.269,09	700,00
Grupo IV	Técnicos/as auxiliares	Nivel I	Operador/a	15.718,50	15.875,69	16.034,44	16.194,79	0,00
Grupo IV	Técnicos/as auxiliares	Nivel II	Instalador/a Teleasistencia	15.718,50	15.875,69	16.034,44	16.194,79	0,00
Grupo IV	Técnicos/as auxiliares	Nivel II	Auxiliar Administrativo/a	12.878,85	13.007,64	13.137,71	13.269,09	0,00
Grupo IV	Técnicos/as auxiliares	Nivel II	Auxiliar de enfermería/ Gerocultor/a	12.878,85	13.007,64	13.137,71	13.269,09	0,00
Grupo IV	Técnicos/as auxiliares	Nivel II	Auxiliar sociosanitario/auxiliar de transporte adaptado	12.878,85	13.007,64	13.137,71	13.269,09	0,00
Grupo V	Servicios Generales	Nivel I	Conductor/a	15.718,50	15.875,69	16.034,44	16.194,79	0,00
Grupo V	Servicios Generales	Nivel II	Recepcionista y servicios generales	12.729,30	12.856,59	12.985,16	13.115,01	0,00
Grupo V	Servicios Generales	Nivel II	Personal de limpieza	12.729,30	12.856,59	12.985,16	13.115,01	0,00

Disposición Adicional Primera: Adhesión al A.S.A.C.L.

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos afectados por este convenio. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención de la Comisión Paritaria de este Convenio.

