

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-1906 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Cantabria, para el periodo 2018-2020.*

Código 39002692012002

Visto el texto del Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Cantabria, para el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2018 y el 31 de diciembre de 2020, suscrito con fecha 30 de noviembre de 2018 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 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, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 28 de febrero de 2019.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 7 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 47

CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CANTABRIA

CVE-2019-1906

Contenido	Pág.
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES	1
Artículo 1º Determinación de las partes	1
Artículo 2º Ámbito funcional y personal de aplicación.....	1
Artículo 3º Ámbito Territorial.	1
Artículo 4º Vigencia y denuncia.	1
Artículo 5º Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.	2
Artículo 6º Condiciones más beneficiosas.	2
CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONTRATACIÓN, INGRESO EN LA EMPRESA	2
Artículo 7º Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.	2
Artículo 8º Período de prueba.	3
Artículo 9º Extinción de la relación laboral.....	3
Artículo 10º Nuevas plazas y ascensos.	3
CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	3
Artículo 11º Clasificación Profesional	3
Artículo 12º Grupos Profesionales	3
CAPÍTULO IV. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS	7
Artículo 13º Jornada.....	7
Artículo 14º Vacaciones.	8
Artículo 15º Descanso semanal.....	9
Artículo 16º Permisos Retribuidos	9
Artículo 17º Permisos sin retribuir.....	11
Artículo 18º Excedencias.....	11
CAPÍTULO V. RÉGIMEN ECONÓMICO	12
Artículo 19º Retribuciones.....	12
Artículo 20º Horas extraordinarias.	12
Artículo 21º Gratificaciones extraordinarias.....	12
Artículo 22º Complemento de responsabilidad.	13
Artículo 23º Complemento de disponibilidad.....	13
Artículo 24º Complemento de trabajo nocturno.....	13
Artículo 25º Plus de festivos.	13
Artículo 26º .- Gastos de desplazamiento.....	14
Artículo 27º Anticipos y préstamos.....	14
CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	14
Artículo 28º Seguridad y Salud.	14
Artículo 29º Comité Seguridad y Salud.	15
Artículo 30º Revisiones Médicas.....	15
Artículo 31º Maternidad y Lactancia.	15
Artículo 32º Ropa y calzado.....	16
CAPÍTULO VII. MEJORAS SOCIALES	16
Artículo 33º Prestaciones en Incapacidad Temporal.....	16

JUEVES, 7 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 47

CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN	17
Artículo 34º Formación profesional	17
CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	17
Artículo 35º Régimen disciplinario: faltas	17
Artículo 36º Sanciones	20
Artículo 37º Prescripción de faltas	21
CAPÍTULO X. DERECHOS SOCIALES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	21
Artículo 38º Voluntariado y Código de Conducta.	21
Artículo 39º Medio Ambiente.	21
Artículo 40º Igualdad de oportunidad y no discriminación	21
CAPÍTULO XI. CAPITULO XI DERECHOS SINDICALES	23
Artículo 41º Derechos y garantías de los miembros del Comité de Empresa.	23
Artículo 42º Asambleas.....	24

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º Determinación de las partes

Este convenio ha sido negociado y aprobado de una parte por la representación legal de la entidad Cruz Roja Española en Cantabria y de otra por los representantes legales del personal laboral de la Cruz Roja Española en Cantabria.

Artículo 2º Ámbito funcional y personal de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo dependientes de la Oficina Autonómica de Cantabria de Cruz Roja Española y afecta a todo el personal laboral que se halle prestando servicio en la misma, así como al que ingrese en ella durante la vigencia del mismo.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Las profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.
- b) Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.
- c) El personal directivo de la Oficina de Cruz Roja Española en Cantabria. A estos efectos se considerará personal directivo, las personas que ocupen el cargo de la Secretaría y Coordinación.
- d) El personal que ocasionalmente imparta cursos de formación.
- g) Personal de Salvamento y Socorrismo acuático, al que será de aplicación el Convenio estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.

Artículo 3º Ámbito Territorial.

Este Convenio se aplicará al personal laboral que desarrolle sus actividades en los diversos centros dependientes de la Oficina Autonómica de Cruz Roja Española.

Artículo 4º Vigencia y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de noviembre de 2018 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2020, salvo aquellas materias donde se establezca algo diferente.

Denunciado el convenio, éste permanecerá vigente hasta que no se acuerde el nuevo convenio. A los efectos legales oportunos, se podrá denunciar por ambas partes en tiempo y forma con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 5º Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

De acuerdo con lo establecido por el art. 85.3 e) del Estatuto de Los Trabajadores (en lo sucesivo E.T.), se constituirá una Comisión Mixta para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración. Se reunirá en un plazo no superior a siete días, siempre que lo solicite alguna de las partes, previa comunicación escrita.

Dicha Comisión se constituirá dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente Convenio y estará formada por seis miembros, tres en representación del Comité de Empresa y otros tres en representación de la Dirección de la Empresa.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación, seguimiento y vigilancia de lo pactado.
- Intervenir como instancia previa en cuantas reclamaciones o litigios se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio, cuando se solicite su mediación por las personas trabajadoras antes de acudir a la vía jurisdiccional.
- Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan con relación a las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio cuando sea solicitado por alguna de las partes.
- Las restantes funciones que le atribuye el E.T,

Los acuerdos se tomarán por mayoría de sus miembros.

Las partes acuerdan someter las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria al proceso de solución de conflictos establecido en el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA)

Artículo 6º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONTRATACIÓN, INGRESO EN LA EMPRESA

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

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la entidad, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a las representantes del personal labo-

ral. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la entidad.

En la medida de lo posible, todas las excedencias se cubrirán con contratos de interinidad para garantizar el mantenimiento del empleo.

Entre los criterios inspiradores de la organización del trabajo estará el Promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria, para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias o voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

Artículo 8º Período de prueba.

En lo relativo al período de prueba que necesariamente habrá de pactarse por escrito, se establecen en seis meses para los Grupos I y II y dos meses para el resto del personal.

Artículo 9º Extinción de la relación laboral.

La persona que pretenda cesar en la prestación de servicios a la Entidad deberá comunicarlo con un plazo de preaviso de al menos veinte días naturales, pudiéndose descontar de la liquidación los días de preaviso que sean inferiores a veinte.

Artículo 10º Nuevas plazas y ascensos.

En el caso de existencia de vacantes en la plantilla, la empresa priorizará siempre la promoción interna del personal de la empresa, que cumpla con el perfil solicitado. De no ser cubiertas por el personal de la empresa, se tomará en cuenta a las personas que hayan tenido relación laboral o voluntaria con la Empresa.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11º Clasificación Profesional

En materia de reclamaciones de clasificación profesional y sin perjuicio del sometimiento a las disposiciones vigentes, el Comité de Empresa estudiará conjuntamente con la empresa las reclamaciones planteadas.

Artículo 12º Grupos Profesionales

El personal se clasificará en cinco Grupos Profesionales, conforme con lo previsto en el artículo 22 del E.T., a través de la ponderación, por parte de la dirección de la entidad, entre otros, de los siguientes factores: complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo, además de las capacidades y formación de la persona que lo ocupe.

Se respetarán en todo caso las exigencias de titulación o acreditación profesional que por normativa legal de aplicación sean exigibles a determinados puestos de trabajo.

El factor de responsabilidad podrá ser objeto de una valoración independiente con compensación mediante un complemento salarial. Podrá asumir labores de coordinación de un centro o servicio el personal encuadrado en cualquiera de los grupos profesionales que a continuación se detallan, pudiendo percibir por ello el complemento salarial correspondiente.

Esta clasificación incluye tanto al personal que desarrolla su actividad en las áreas de intervención asociadas a la naturaleza del propio convenio colectivo, en programas y proyectos específicos de la entidad y con impacto directo en los objetivos de la misma, como a las áreas de gestión y soporte de las entidades o las áreas de servicios y actividades auxiliares anexos a la actividad principal.

Grupo I Responsables de departamento y/o profesionales titulados superiores

Son los puestos con mayor amplitud y heterogeneidad en la gestión de los proyectos (recursos económicos y humanos, actividades, funciones y objetivos integrados y diversos), con mayor impacto en los objetivos generales de la organización.

Complejidad: Sigue políticas definidas y objetivos genéricos y establecidos, asumiendo una muy elevada complejidad en la solución de problemas, asociada a la gestión de recursos y diversidad e impacto de sus relaciones, o bien a su ámbito de especialización

Autonomía: total sobre el cumplimiento de sus resultados o los obtenidos a través de otros, con un marco de referencia de los problemas y decisiones poco definido, partiendo de directrices generales que les obligan a tener gran autonomía de decisión.

Conocimientos: requieren competencia técnica adquirida normalmente por titulación universitaria superior (licenciados o grados con master) y/o amplia experiencia específica en su ámbito de actuación.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las personas profesionales de la psicología, medicina, abogacía, Economistas, etc. o responsables de departamento a nivel provincial con varios proyectos a su cargo.

Grupo II Profesionales titulados.

Son los puestos que ejecutan los proyectos y programas técnicos definidos en los objetivos de la organización o bien en las áreas de soporte a los mismos.

Complejidad: Asumen una complejidad alta en la solución de problemas, asociados a la especialidad de su ámbito de actuación, y su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización.

Autonomía: sobre el cumplimiento de objetivos y supervisión de los resultados.

Conocimientos: requieren competencia técnica especializada, adquirida normalmente por titulación universitaria (diplomados universitarios o grados universitarios), así como experiencia en su ámbito de actuación.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, personas profesionales de trabajo social, enfermería, técnicas de voluntariado, terapia ocupacional grado universitaria/o, responsable de centro de formación, orientación laboral de empleo, educación, grados universitarios en general, etc,

- Nivel 1, corresponde a quienes realicen tareas que, a juicio de la Entidad, requieren alto grado de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas, pudiendo ser responsables provinciales de proyecto, y tengan al menos una experiencia contrastada en las tareas que asumen. Pueden tener personal a su cargo y ejecutan y controlan dotaciones presupuestarias complejas. (Personal profesional de enfermería, técnicas de Voluntariado, terapeuta ocupacional, etc, grados universitaria/o en general)

- El Nivel 2, corresponde a quienes realicen tareas que, a juicio de la Entidad, no requieren experiencia, con iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas. Pueden tener a su cargo dotaciones presupuestarias simples a nivel de cuenta o actividad. Están supervisados por especialistas o no y realizan rutinas básicas dentro de su competencia profesional (Por ejemplo personal técnico de supervisión social de teleasistencia)

Grupo III Técnicos especialistas y Responsables locales de proyecto, área, departamento o equipo

Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos así como la evaluación las repercusiones de su trabajo a nivel organizativo o económico.

Complejidad y autonomía: Las decisiones que toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo definidos por la organización o por la propia actividad que desarrollan, enfrentándose a problemas de complejidad media en el desempeño de su trabajo.

Conocimientos: Requieren competencia y cualificación no universitaria, derivada de la formación profesional superior y/o experiencia laboral

asimilable, así como de relación con usuarios, otras áreas, proveedores, colaboradores y con personal a su cargo.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las personas profesionales de: integración social, animación Socio-cultural, educación, monitor/a, administrativo/a, responsable local de emergencias y/o salvamento, administración de sistemas de información, otros responsables locales de proyectos, etc.

- Nivel 1, corresponde a quienes realicen tareas que, a juicio de la Entidad, requieren de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas, pudiendo ser responsables locales de proyecto, y tengan al menos una experiencia contrastada en las tareas que asumen. Pueden tener personal a su cargo y ejecutan y controlan dotaciones presupuestarias a nivel de proyecto. (responsables locales de proyecto, de emergencias, de salvamento marítimos, administración de sistemas de información, animación socio-cultural, gobernante/a)

- Nivel 2, corresponde a quienes realicen tareas que, a juicio de la Entidad, requieren un grado menor de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas. Pueden tener a su cargo dotaciones presupuestarias simples a nivel de cuenta o actividad. Realizan rutinas básicas dentro de su competencia profesional (Monitor/a, Administrativo/a, Cuidadores/as, Oficiales de Mantenimiento y Servicios, Conductores/as tipo autobús (más de 9 plazas) u otros con tarjeta de transporte, etc.)

Grupo IV Técnicos auxiliares

Personal encargado de tareas que requiera bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos, con cualificación y experiencia para el desempeño de las mismas.

La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades, y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información y documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Requieren competencia derivada de la formación profesional básica, media y/o reglada ocupacional y/o experiencia laboral asimilable, así como de relación con usuarios, otras áreas, proveedores y colaboradores.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las personas profesionales de: Técnicas de emergencias sanitarias, auxiliar de administración, auxiliar sanitarios, conductores/as, etc

- Nivel 1 (Técnicas de ambulancia) corresponde a quienes realicen tareas que, a juicio de la Entidad requieren iniciativa, autonomía, y

responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas, y formación complementaria a la formación profesional básica o media, pudiendo ser responsables de una unidad móvil de trabajo. (Técnicas auxiliares de emergencias sanitarias, conductores/as)

- Nivel 2 (auxiliares en general) corresponde a quienes realicen tareas que, a juicio de la Entidad, requieren un grado menor de iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas. (auxiliares de sanitarias, auxiliares de administración, auxiliares de centros de día, otros auxiliares, etc)

Grupo V Servicios Generales

Personal encargado de tareas que requiera bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación o, simplemente, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas estrictas e instrucciones simples y repetitivas, y que requieren una supervisión estrecha y cotidiana de su trabajo.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las personas profesionales de: recepción, consejería, ordenanzas, limpieza, socorrismo, etc

CAPÍTULO IV. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 13º Jornada.

A partir de 1 de enero de 2019 la jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1730 horas para el personal que realice horarios continuados y de 1720 para aquellos que realicen horario partido.

La jornada anual se divide en dos periodos: Uno en invierno comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de junio y otro de verano comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

El horario genérico de referencia en el período de invierno será de 8:00 a 15:00 y dos tardes semanales de 16:00 a 19:00.

El horario genérico de referencia de verano será de 8:00 a 15:00.

La jornada con carácter general será de lunes a viernes, a excepción de aquellos servicios que por su propia naturaleza tengan que prestarse de lunes a domingo.

En horario de mañana se trabajarán 7 horas de las cuales 5 serán de presencia obligatoria entre las 09:00 y las 14:00 horas.

En los puestos de trabajo con horario continuo a partir de 6 horas diarias tendrán 20 minutos de descanso que se computará como tiempo efectivo de trabajo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, se disfrutará de manera rotatoria entre los trabajadores de un mismo departamento, con el fin de que la atención no se vea alterada.

En aquellos centros de trabajo que deben permanecer abiertos las 24 horas del día y todos los días del año se podrá establecer otro tipo de jornada que permita la atención del servicio, estableciendo turnos rotatorios de los trabajadores.

La Empresa podrá señalar otro tipo de jornada para cubrir las necesidades del servicio, siempre que no sea posible realizar la prestación de éste con la jornada establecida con carácter general, estando obligada a la comunicación previa a los Representantes de los Trabajadores

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa acuerdan redactar anualmente el calendario laboral, donde figurarán los horarios y los turnos del personal, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar bien visible del centro de trabajo, una vez que el B.O.C. publique el calendario de festivos.

Los excesos de la jornada se revisarán cada 6 meses, regulándose los excesos en el siguiente trimestre natural a las revisiones.

Cada centro arbitrará la forma en la que se lleve a cabo el exceso de jornada, conforme a sus calendarios laborales.

Con el fin de favorecer la conciliación laboral y personal, en aquellos servicios en los que sea posible, el personal dispondrá de 60 minutos de flexibilidad en la entrada y en la salida.

Artículo 14º Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de 24 días laborables de vacaciones al año que podrán disfrutar en dos períodos de 12 días laborables.

Excepcionalmente, y de mutuo acuerdo, podrá acordarse el disfrute de las vacaciones en otros períodos distintos a los establecidos, sin que dicho acuerdo perjudique el calendario establecido con carácter general.

Dentro de los tres primeros meses del año se fijará el calendario de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones será obligatorio y deberá realizarse antes del 15 de enero del año siguiente a su devengo. El inicio de los distintos periodos coincidirá siempre con día laborable.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al personal disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido

más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, siempre que haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 15º Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de dos días. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, una vez al mes, cuando los descansos sean rotativos

Artículo 16º Permisos Retribuidos

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales por matrimonio o convivencia.
- b) Tres días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse, de acuerdo con la dirección de la Institución, en cuatro medios días. Cuatro días si el parto ha sido con cesárea o si se necesita desplazamiento. El personal tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cinco semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
- c) Tres días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y cónyuge, pudiendo repartirse, de acuerdo con la dirección de la Institución, en seis medios días. En caso que se produzca en distancia igual o superior a 100 km. del domicilio habitual del trabajador se ampliará a cuatro días naturales.
Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuatro si es fuera.
El disfrute se puede realizar de forma alterna o fraccionada por días mientras no haya alta médica
- d) Tres días naturales por fallecimiento de padres, abuelos, nietos y hermanos. En caso que se produzca en distancia igual o superior a 100 km. del domicilio habitual del trabajador se ampliará a cuatro días naturales.

JUEVES, 7 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 47

e) Un día natural por fallecimiento de tíos y sobrinos. En caso que se produzca en distancia igual o superior a 100 km. del domicilio habitual de la persona trabajadora se ampliará a dos días naturales.

f) Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge o descendiente.

g) El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

h) Un día por traslado de domicilio.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

j) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia de la persona trabajadora a una consulta médica pública o privada.

k) Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo que podrán dividir en dos fracciones, o la acumulación del periodo de lactancia. Las personas trabajadoras, 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. 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 menor tiene menos de 9 meses, los trabajadores/as disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida del seno familiar.

Se establece la posibilidad de acumulación del período de lactancia a petición de la trabajadora

l) El personal tendrá derecho a permisos retribuidos para el cuidado, asistencia médica y tutorías de hijos menores de 14 años y cuidado y asistencia médica de ascendientes de primer grado, mayores de 65 años, de hasta un total acumulado de 20 horas anuales o parte proporcional para el personal con jornada parcial.

El disfrute de estos permisos no se aplicará a más de 10 días laborales, y diariamente se podrá disfrutar como máximo hasta el 50% de la jornada diaria

m) A partir de 2019 el personal podrá disponer de dos días de libre disposición que deberán ser solicitados con una antelación mínima de 7 días y serán concedidos con la única limitación de que queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones

n) Dos horas y media por asistencia a jornadas de trabajo o cursos fuera de Cantabria, si hay pernoctación; y si no hubiera pernoctación, el regreso se produzca a una hora posterior de las 20:00. Estas horas podrán disfrutarse a elección de cada persona o bien en la finalización de

la jornada inmediatamente anterior a la salida, o en el inicio de la jornada posterior a la de llegada.

ñ) Por asistencia a exámenes oficiales, por el tiempo indispensable.

o) Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables.

Se equipara el matrimonio con las parejas de hecho legalmente establecidas, para el disfrute de los permisos.

Artículo 17º Permisos sin retribuir.

El personal con antigüedad de al menos un año, podrá solicitar un permiso sin retribuir, de una duración mínima de cinco días y máxima de cuatro meses por motivos familiares o personales que no podrá ser disfrutado ni en periodo estival ni para trabajar en otra entidad. El permiso será cotizado a la Seguridad Social pero no generará salario. Solo se podrá utilizar este permiso una vez al año y podrá ser ampliado por mutuo acuerdo de las partes.

Artículo 18º Excedencias.

1) La persona trabajadora con una antigüedad laboral de al menos un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el primer año el derecho de reserva de su puesto de trabajo estará condicionado a que exista vacante dentro de su actividad ordinaria.

Este derecho solo podrá ser ejercitado por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora se reincorporará al finalizar la excedencia con un preaviso escrito de 20 días.

Cuando se solicite el reingreso, este estará condicionado a que exista vacante dentro de su actividad laboral ordinaria.

2) En caso de designación para cargo público o sindical de carácter provincial o superior, la excedencia se considerará por el tiempo que duren las funciones para las que el trabajador fue elegido, debiéndose reincorporar a la empresa dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato. En otros supuestos se estará a lo dispuesto en el art. 46.3 del E.T.

3) El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de hijos naturales o adoptivos, según la legislación vigente.

En las excedencias por maternidad la Entidad deberá garantizar el puesto de trabajo. En este supuesto existe reserva de su puesto de

trabajo durante el primer año de excedencia y de un puesto de trabajo de igual categoría durante la duración restante de la excedencia.

4) Tendrán derecho a un periodo de excedencia para atender al cuidado de familiares según la normativa vigente.

5) Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

6) La excedencia forzosa se concederá, además de los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando a requerimiento de la Oficina Central de Cruz Roja Española y previo acuerdo con la persona trabajadora, se necesiten los servicios de una persona para salir al terreno como cooperante internacional con una duración prevista superior a un mes, se concederá una excedencia especial con reserva de puesto. El reingreso será automático a la finalización del servicio prestado.

CAPÍTULO V. RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 19º Retribuciones.

Durante la vigencia del presente convenio al personal de Cruz Roja Española en Cantabria se le aplicará todos los conceptos retributivos, según su Grupo y Nivel Profesional, y de acuerdo con las tablas salariales establecidas en el Anexo I

En caso de prórroga del Convenio se negociará con la Comisión paritaria, para establecer la revisión salarial del año siguiente.

Artículo 20º Horas extraordinarias.

Como norma general, no se trabajarán horas extraordinarias. Excepcionalmente, se efectuarán horas extraordinarias, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, para situaciones de fuerza mayor. De la realización de estas horas extraordinarias, se remitirá mensualmente informe por escrito a los representantes del personal laboral.

Artículo 21º Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá 2 pagas extraordinarias, pagaderas respectivamente el 15 de julio y el 15 de diciembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario real.

El devengo de las pagas extraordinarias será por semestres.

De mutuo acuerdo entre Empresa y cada persona contratada, se podrá establecer el pago prorrateado de las mismas.

Paga firma Convenio.- De forma extraordinaria y por una sola vez, en el mes de noviembre de 2018 se abonará al personal que se encuentre de alta a la fecha de la firma del Convenio una paga cuyo importe se establece en el Anexo II.

Artículo 22º Complemento de responsabilidad.

Este complemento no consolidable se abonará a las personas que ocupen el cargo de Dirección de un Departamento.

El complemento dejará de percibirse en el momento que la persona cese en la Dirección del Departamento.

Su cuantía se fija en 216 euros mensuales.

Artículo 23º Complemento de disponibilidad

Este complemento no consolidable se abonará al personal que, por las especiales características del trabajo a desarrollar en su puesto, deba tener disponibilidad para la realización de funciones y tareas fuera de la jornada habitual.

La persona que lo perciba se obliga a estar a disposición de la Entidad el período de horas que median entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente, así como durante el descanso semanal y los días festivos.

La entidad propondrá la percepción de este Complemento de disponibilidad y cada persona voluntariamente podrá aceptar o rechazar la percepción de este complemento, y con las obligaciones que conlleva.

La empresa podrá dejar de abonar este complemento cuando considere que para un determinado puesto de trabajo ya no es necesaria la disponibilidad y asimismo cada una de las personas que lo perciben, podrá renunciar a dicho complemento, y así dejar de estar obligado a la disponibilidad.

Su cuantía se determina en 100 euros mensuales.

Artículo 24º Complemento de trabajo nocturno.

Se establece un complemento no consolidable consistente en una cantidad fija de 1.9 €. por hora trabajada en horario nocturno. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las seis de la mañana del día siguiente. Este complemento no afectará al personal en cuyo contrato se establezca este horario de trabajo nocturno.

Artículo 25º Plus de festivos.

EL personal que realice su trabajo en alguno de los 14 días festivos anuales, será compensado con 50 euros mensuales por día trabajado y un día de descanso, o alternativamente con 2 días de descanso. Será la

entidad quien deberá de decidir, si se abona la cantidad establecida o se compensa con descanso.

Artículo 26º .- Gastos de desplazamiento.

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

Alojamiento según factura. Hotel máximo 4 ****

Desayuno: Hasta 4 €

Comida: Hasta 20 €

Cena: Hasta 20 €

Billetes de tren, avión, autobús, clase turista Según factura

Si el transporte se realiza en vehículo propio los gastos se compensarán a razón de 0,19 €/km.

Salvo autorización expresa los gastos de alojamiento y transporte serán gestionados por la Institución.

Artículo 27º Anticipos y préstamos.

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

El personal con más de 2 años de antigüedad podrá solicitar, préstamo cuya cuantía no exceda de dos mensualidades netas. En caso de concesión el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en las mensualidades siguientes a su concesión que ambas partes acuerden dentro de la vida del contrato en vigor. Hasta que no esté amortizado el 100% del anticipo no podrá solicitar el trabajador/a uno nuevo.

Los préstamos estarán sometidos a retención como renta en especie. La extinción de contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la Entidad, determinará la devolución del anticipo o préstamo.

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 28º Seguridad y Salud.

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la empresa, comprometiéndose ambas partes su más firme voluntad de colaboración al respec-

to, en sus ámbitos respectivos. A tal efecto, en todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa concordante.

Artículo 29º Comité Seguridad y Salud.

Se constituirá, en el seno de la empresa, el órgano paritario y colegiado, al objeto del adecuado seguimiento y control de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, con las competencias y funciones que la Ley establece.

La Empresa facilitará los medios necesarios para el normal funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 30º Revisiones Médicas.

La empresa ofrecerá la realización a cada persona trabajadora una revisión médica adecuada al puesto de trabajo, anual, con excepción de aquellos servicios que, por sus especiales condiciones y características, requieran dicha revisión con mayor periodicidad. Dicha revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona preste su consentimiento o cuando se cumplan las excepciones que establece el Art. 22 de la ley 31/1995.

Se respetarán, de acuerdo con lo establecido en la Ley, los derechos de intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud de las personas trabajadoras..

Artículo 31º Maternidad y Lactancia.

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes médicos prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En todo aquello que no esté reflejado en el Convenio se estará dispuesto en los artículos correspondientes del E.T. y de la LPRL.

Artículo 32º Ropa y calzado.

La Empresa asegurará los uniformes, ropa y calzado adecuados a todas las personas que lo necesiten, en función del puesto de trabajo que ocupe, que serán renovados en el período máximo de un año, o individualmente, cada vez que, por su uso en el trabajo, fuera precisa la renovación de cualquier prenda.

CAPÍTULO VII. MEJORAS SOCIALES

Artículo 33º Prestaciones en Incapacidad Temporal.

Durante el periodo de baja la Entidad complementará hasta el 100% de la retribución ordinaria, excepto en los casos de enfermedad común o accidente no laboral en los que durante los 5 primeros días se complementará hasta el 75% de la misma y a partir del sexto día el 100%.

En caso de ausencias aisladas, de un día por enfermedad únicamente es necesario comunicar la ausencia y aportar el justificante médico correspondiente o el parte de baja.

CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN

Artículo 34º Formación profesional.

El Comité de Empresa participará a la hora de acordar las prioridades formativas del personal. A tal efecto, la Empresa garantizará el derecho a la información y a la participación en el análisis y elaboración de los planes formativos.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35º Régimen disciplinario: faltas

A estos efectos se entiende por "faltas" toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

FALTAS LEVES:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, por un breve espacio de tiempo. Si como consecuencia del abandono se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, o aquellos datos que permitan una rápida localización en caso de emergencia o necesidad justificada.
- h) Discutir con otras personas dentro de la jornada de trabajo.

FALTAS GRAVES:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Institución.

c) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo que pretenda introducir la Institución, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, controles de asistencia o puntualidad, etc.

Si ello implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Institución u otro personal de Cruz Roja, se considerará falta muy grave.

d) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte al buen desarrollo del mismo.

e) La imprudencia en acto de servicio. Si la imprudencia implicase riesgo de accidente para sí o para otro personal de Cruz Roja, o peligro de averías para los útiles, bienes o instalaciones de la Institución o de terceros, podrá ser considerada como falta muy grave.

En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de prendas, útiles y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

f) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado sanción que no de amonestación verbal.

FALTAS MUY GRAVES:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la Institución o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Institución o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.

- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) La embriaguez durante el trabajo, y el consumo de cualquier tipo de sustancia, producto o materia estupefaciente.
- g) La violación del secreto de la correspondencia o de documentos reservados a la Institución.
- h) La revelación a personas, empresas o instituciones extrañas, datos de reserva obligatoria.
- i) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como al resto del personal de Cruz Roja y otras personas subordinadas.
- j) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- k) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
- l) La disminución injustificada en el rendimiento normal de trabajo.
- m) Originar riñas o pendencias con otro personal de la Cruz Roja.
- n) La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- o) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona a de la Institución.

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejerzan sobre personas con contrato no fijo, se considerarán, además de cómo falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

p) Los abusos de autoridad que se pudieran cometer por personal directivo, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que una persona superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para una inferior; en este caso la persona perjudicada lo pondrá en conocimiento de la representación de del personal laboral, y por escrito ante su mando inmediato quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Institución.

Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo insistiera en la ilegalidad cometida, o impusiera una sanción inadecuada, el perjudicado dará cuenta por escrito, en un plazo de tiempo no superior a quince

días y por conducto de la representación del personal laboral, o de manera personal y directa a la Autoridad Laboral.

q) La falsedad u omisión maliciosa de datos que afecten al correcto cumplimiento de la normativa laboral, de empleo, de Seguridad Social o fiscal.

r) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de bienes, útiles o herramientas propiedad de la Institución.

s) El acoso sexual, por razón de sexo, y el laboral.

t) La violación de los principios fundamentales de Cruz Roja en el desempeño de sus funciones.

u) Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o cualquier factor personal que se considere discriminatorio.

v) La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación, engaño o fraude, o valiéndose del nombre de la Institución.

w) La tolerancia o encubrimiento de los mandos superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por su personal colaborador.

x) 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 integración física o psíquica de otra persona o de terceras.

y) El incumplimiento del programa de prevención y control de las conductas llevadas a cabo por el personal de la Institución que podrían dar lugar a la declaración de la responsabilidad penal de ésta.

Artículo 36º Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas indicadas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dos meses.
- Traslado de puesto, dentro del centro de trabajo.
- Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos meses y un día a seis meses.
- Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Traslado forzosa a otro puesto de trabajo, fuera del centro de trabajo habitual, sin derecho a indemnización alguna.
- Despido

Artículo 37º Prescripción de faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contadas todas ellas 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.

CAPÍTULO X. DERECHOS SOCIALES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 38º 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 tendrán como una de sus responsabilidades, y se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias/os en la organización y en las actividades de la Institución.

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Conducta de Cruz Roja Española, debiendo respetarlo y cumplirlo.

Artículo 39º Medio Ambiente002E

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que todos los agentes integrantes de la entidad actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección, y llevando a la actuación diaria en el ámbito laboral unos procedimientos que ayuden a su preservación.

Artículo 40º Igualdad de oportunidad 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

JUEVES, 7 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 47

Institución ha aprobado en base al diagnóstico realizado por los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de la Entidad.

Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que regula 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 Cantabria, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad, paritario estará integrado por parte de la empresa, por la Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por parte del personal, las personas designadas por la RLT.
- Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en la persona que ocupe el cargo de la Secretaría Provincial o persona en quien delegue, y que 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 de Cruz Roja Española para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Aplicación de 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.
- Planificación de cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Respetar el principio de igual retribución por un trabajo de igual grupo y nivel. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Inclusión de medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promoción de una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto del personal teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de las trabajadoras.

- Atención 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.
- Uso de un lenguaje inclusivo no sexista.

CAPÍTULO XI. CAPITULO XI DERECHOS SINDICALES

Artículo 41º Derechos y garantías de los miembros del Comité de Empresa.

Sin perjuicio de lo señalado en los Art. 64 y 68 del E.T. y demás Legislación vigente, la reserva de horas legalmente establecida se computada mensualmente. Las componentes del Comité de Empresa tendrán derecho a:

- a) Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del E.T.
- b) Ser informadas, de todas las sanciones impuestas en la empresa por faltas graves y muy graves
- c) Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos, o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- d) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación, y del resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa, formulando si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- e) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del E.T.
- f) A la utilización de sus horas sindicales mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical, tanto dentro como fuera de la Empresa. Las horas podrán ser acumuladas en uno o varios representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

El crédito horario será de 20 horas mensuales por cada persona miembro del Comité o delegado de personal.

- g) El Comité de Empresa dispondrá, para uso de sus componentes, de los medios y facilidades necesarios para el ejercicio de su función (archivos, local de reunión, etc.).

- h) Disponer de un tablón de anuncios para información y propaganda sindical.
- i) No ser sancionados por su actuación como representante del personal.

Artículo 42º Asambleas

EL personal tendrá derecho a realizar asambleas en los locales de la Empresa en los términos y con las limitaciones establecidas por el Estatuto de los Trabajadores.

Al personal que participe en las comisiones paritarias o negociadora del convenio se le considerará el tiempo dedicado en estas reuniones como tiempo de trabajo efectivo

Artículo 43º Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La no aplicación del régimen salarial, así como de la de modificación de las condiciones establecidas en el presente convenio se llevará a cabo en las circunstancias y con los condicionantes establecidos en la legislación vigente en cada momento y con respeto a lo establecido en el artículo 5 del presente convenio.

En caso de acuerdo o defecto del mismo, fuera del ámbito de la comisión paritaria a nivel empresa, este deberá notificarse a la comisión paritaria del mismo, remitiendo junto a la notificación la siguiente documentación:

- En su caso, documentación justificativa de la elección democrática de la comisión ad hoc.
- Actas de proceso de negociación.
- Documentación económica justificativa.
- Acuerdo de inaplicación. El acuerdo de inaplicación salarial, en su caso, deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa pudiendo establecer si la negociación lo decidiera, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso, dicha inaplicación pueda superar el límite temporal que las partes determinen durante la negociación.

JUEVES, 7 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 47

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

GRUPO	NIVEL	SALARIOS BRUTOS ANUALES		
		AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
1	1	20.941,00	21.674,00	22.324,00
2	1	19.784,00	20.476,00	21.090,00
2	2	16.759,76	17.513,95	18.389,64
3	1	16.759,76	17.345,00	17.865,00
3	2	14.745,80	15.409,36	16.179,83
4	1	13.010,92	13.596,41	14.276,24
4	2	12.432,50	12.991,96	13.641,56
5	1	12.019,67	12.600,00	13.188,59

El año 2018 solo es aplicable a partir del 1 de noviembre

COMPLEMENTOS

COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	216 euros mensuales
COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD	100 euros mensuales