

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2015-1224 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Cantabria.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Cantabria, suscrito con fecha 19 de diciembre de 2014 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa en representación del personal afectado; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

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, 26 de enero de 2015.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

**CONVENIO COLECTIVO
OFICINA AUTONOMICA
CRUZ ROJA ESPAÑOLA
EN CANTABRIA**

Año 2014 - 2017



MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

INDICE

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

- 1 Determinación de las Partes
- 2 Ambito Funcional y Personal de Aplicación
- 3 Ambito Territorial
- 4 Vigencia y Denuncia
- 5 Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia
- 6 Clausula de Descuelgue
- 7 Condiciones más Beneficiosas

CAPITULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONTRATACIÓN, INGRESO EN LA EMPRESA

- 8 Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo
- 9 Periodo de Prueba
- 10 Extinción de la relación laboral
- 11 Nuevas Plazas y Ascensos

CAPITULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- 12 Clasificación Profesional
- 13 Grupos Profesionales

CAPITULO IV JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

- 14 Jornada
- 15 Vacaciones
- 16 Permisos Retribuidos
- 17 Permiso sin Retribuir
- 18 Excedencias

CAPITULO V REGIMEN ECONOMICO

- 19 Retribuciones
- 20 Horas Extraordinarias
- 21 Descanso Semanal
- 22 Gratificaciones Extraordinarias
- 23 Complemento de Trabajo Nocturno
- 24 Plus de Festivos
- 25 Dietas
- 26 Kilometraje

CAPITULO VI SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- 27 Anticipos y préstamos
- 28 Seguridad y Salud
- 29 Comité Seguridad y Salud
- 30 Revisiones Médicas
- 31 Maternidad y Lactancia
- 32 Ropa y Calzado

CAPITULO VII MEJORAS SOCIALES

- 33 Prestaciones en Incapacidad Temporal

CAPITULO VIII FORMACION

- 34 Formación Profesional

CAPITULO IX REGIMEN DISCIPLINARIO

- 35 Faltas
- 36 Sanciones
- 37 Prescripción de Faltas

CAPITULO X DERECHOS SOCIALES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- 38 Voluntariado y Código de Conducta
- 39 Medio Ambiente
- 40 Igualdad de Oportunidad y no Discriminación

CAPITULO XI DERECHOS SINDICALES

- 41 Derechos y Garantías de los Miembros del Comité de Empresa
- 42 Asambleas

ANEXO I: CLAUSULA DE GÉNERO NEUTRO

ANEXO II: TABLAS SALARIALES

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- 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 de los trabajadores de la Cruz Roja Española en Cantabria.

Artículo 2.- Ámbito funcional y personal de aplicación.

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

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Los 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, el Secretario/a Territorial y el Coordinador/a Territorial.

Artículo 3.- Ámbito Territorial.

Este Convenio se aplicará a aquellos trabajadores que desarrollen sus actividades en los diversos centros dependientes de la Oficina Autónoma de Cantabria de Cruz Roja Española, sitios en el ámbito geográfico de la Comunidad Autónoma de Cantabria

Artículo 4.- Vigencia y denuncia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, entrando en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2014 y extenderá su aplicación hasta el 31 de diciembre del 2017.

A los efectos legales oportunos, el presente Convenio se considerara denunciado, por ambas partes y en tiempo y forma, con dos meses antelación a la fecha de su vencimiento.

Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, y superada el plazo de un año desde la referida finalización, ambas partes podrán acordar realizar una prórroga de 6 meses al objeto de mantener vigente el convenio colectivo, y así sucesivamente hasta que se alcance la firma de un nuevo texto.

Artículo 5.- Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

De acuerdo con lo establecido por el art. 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Mixta para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

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.

Las partes acuerdan someter al proceso de solución de conflictos establecido en el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) los aspectos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo que representen a la Comisión Mixta del mismo, y que ésta no resuelva, ya sean de carácter individual como colectivo. Las funciones de esta Comisión Paritaria serán las que se relacionan en el artículo 85,3 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 6.- Cláusula de Descuelgue.

En cuanto a la Cláusula de Descuelgue nos remitimos al artículo 82.3 del Estatuto de Trabajadores.

Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal estén establecidas por Cruz Roja, en aquellos casos que los hubiese

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONTRATACIÓN, INGRESO EN LA EMPRESA

Artículo 8.- 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 los representantes de los trabajadores. 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.

Artículo 9.- Período de prueba.

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

Artículo 10.- Extinción de la relación laboral.

El trabajador 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.

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

Artículo 11.- Nuevas plazas y ascensos.

En el caso de existencia de plazas vacante en la plantilla, la empresa optará, siempre que sea posible, por la promoción interna del personal de la empresa. Del mismo modo, se tendrá en cuenta a los trabajadores que hayan tenido, con anterioridad a la nueva contratación, relación laboral o voluntaria con la Empresa.

CAPITULO III
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12.- 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 13.- Grupos Profesionales

El personal que presta sus servicios en las organizaciones y entidades afectas al presente convenio, salvo el personal directivo, estará clasificado según su puesto de trabajo, a partir de la entrada en vigor del mismo, en Grupos Profesionales.

Su encuadramiento se realizará en cinco Grupos Profesionales, conforme con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, 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, y no de las capacidades y formación de la persona que lo ocupe.

Se respetaran 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. Podrán asumir labores de coordinación de un centro o servicio los trabajadores encuadrados en cualquiera de los grupos profesionales que a continuación se detallan, pudiendo recibir 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 cada 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 A 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.

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

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 master) y/o amplia experiencia específica en su ámbito de actuación.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, los siguientes puestos de trabajo: Psicólogos, Médicos, Abogados, Economistas, etc o responsables de departamento a nivel provincial con varios proyectos a su cargo.

Grupo B Profesionales titulados de grado medio

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, así como experiencia en su ámbito de actuación.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, los siguientes puestos de trabajo: Trabajador Social, Enfermero, Técnico de Voluntariado, Terapeuta Ocupacional grado universitario, Responsable de Centro de Formación, Promotor de Empleo, Educador, grados universitario, etc,

- **Nivel 1** (especialistas) 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. (Enfermero, Técnico de Voluntariado, Terapeuta Ocupacional, grado universitario en general, etc)
- **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

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

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 Técnico de supervisión social de teleasistencia)

Grupo C 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, los siguientes puestos de trabajo: Integrador Social, Animador Socio-cultural, Educador, Monitor, Administrativo, Responsable local de Emergencias y/o Salvamento, Administrador de sistemas de información, Otros responsables locales de proyectos, etc.

- **Nivel 1 (especialistas)** 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 marítimo, administrador de sistemas, animador sociocultural, gobernanta)
- **Nivel 2 (oficiales)** 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, Oficiales de Mantenimiento y Servicios, Conductores/as tipo autobús (más de 9 plazas) u otros con tarjeta de transporte, etc.)

Grupo D 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.

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

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, los siguientes puestos de trabajo: Técnicos de emergencias sanitarias, Auxiliar Administrativo/a, Auxiliar de clínica, conductores/as, etc

- **Nivel 1 (Técnicos 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. (Técnico auxiliar de emergencias sanitarias, conductores)
- **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 clínica, auxiliares administrativos, Auxiliares de centros de día, otros auxiliares, etc)

Grupo E 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, los siguientes puestos de trabajo: recepcionista, conserje, ordenanza, personal de limpieza, socorristas, etc

- **Nivel 1 Socorristas de piscinas anteriores**
- **Nivel 2 Otros Operarios de actividades básicas:** vendedores, socorristas de playas, operadores/as de radio, recepcionista, ordenanza, personal de limpieza, conserjes y otros similares, etc.

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 14.- Jornada.

Durante la vigencia del convenio la jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo, en cómputo anual será de 1778 horas. Esta jornada laboral será para los trabajadores que realicen horarios continuados.

La jornada anual de trabajo efectivo para aquellos trabajadores que realicen horario partido será de 1766 horas anuales.

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.

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 confeccionará un calendario 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 anual se compensan, a ser posible, dentro del año natural. En el supuesto que el referido exceso no se disfrute dentro del año natural, se deberá fijar en el primer trimestre del año siguiente. Si llegado el 31 de marzo no se hubiese disfrutado (el mencionado exceso), la empresa vendrá obligada abonar el mismo con la nómina del mes de abril.

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

Adaptación de jornada: En referencia al art. 34.8 del Estatuto de Trabajadores la empresa priorizará la flexibilidad horaria.

Artículo 15.- Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de 24 días laborables de vacaciones al año. Los trabajadores podrán disfrutar sus vacaciones 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, con la garantía de que el trabajador conocerá las fechas que le correspondan con dos meses antes, a al menos, del comienzo del disfrute.

Salvo por circunstancias de fuerza mayor o mutuo acuerdo, no podrá modificarse el cambio de fecha ni por el trabajador ni por la Empresa, a menos de 15 días del comienzo de su disfrute.

El disfrute de las vacaciones será obligatorio y se pagarán a

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

salario real.

Si antes del disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera incapacidad temporal que causara la baja laboral, estas quedarán anuladas hasta que el trabajador se encuentre en situación de alta laboral.

Para otros supuestos del disfrute de vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del E.T.

Artículo 16.- Permisos Retribuidos

El trabajador, 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 pareja de hecho registrada.
- b) Dos 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 trabajador que sea padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
- c) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y cónyuge (hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad), 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.
- d) Tres días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos (hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad). En caso que se produzca en distancia igual o superior a 100 km. del domicilio habitual del trabajador se ampliará a cuatro días naturales.
- 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 del trabajador se ampliará a dos días naturales.
- f) Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho registrada.
- 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

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

inexcusable de carácter público o personal.

- j) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.
- k) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica pública o privada.
- l) Las 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. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. 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.

- m) El trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de un 25% de su jornada diaria durante un máximo de 10 días laborables anuales para el cuidado de hijos menores de 14 años y de familiares mayores de 65 años (padres y madres).

Artículo 17.- Permisos sin retribuir

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso sin retribuir equivalente a 5 días laborables por motivos familiares o personales, este permiso no generará salario pero será cotizado a la seguridad social por parte de la empresa. Solo se podrá disfrutar este permiso una vez al año. Este permiso podrá ser ampliado por mutuo acuerdo de las partes si así lo deciden.

Artículo 18.- Excedencias.

- 1) El trabajador con una antigüedad 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.
Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador se reincorporará al finalizar la excedencia con preaviso escrito de 20 días.
Cuando el trabajador solicite el reingreso, este estará condicionado a que haya vacante dentro de su actividad laboral ordinaria.
En las excedencias por maternidad la Empresa deberá garantizar el puesto de trabajo.
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

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

estará a lo dispuesto en el art. 46.3 del E.T.

- 2) Los trabajadores tendrán 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.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de igual de duración para atender al cuidado de familiares, según la normativa vigente.

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.

- 3) La excedencia forzosa se concederá cuando, a requerimiento de la Oficina Central de Cruz Roja Española y previo acuerdo con la persona trabajadora, se necesiten los servicios de un trabajador/a para salir al terreno como cooperante o delegado 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.

CAPITULO V RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 19.- Retribuciones.

Durante la vigencia del presente convenio el personal de la Cruz Roja Española en Cantabria se le aplicará las retribuciones que le corresponda según su categoría profesional y de acuerdo con la tabla salarial establecida en el ANEXO II del presente convenio. El 0% para el año 2014, 1% para el año 2015, 1% para el año 2016, 1% para el año 2017.

Artículo 20.- 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 de los trabajadores.

Artículo 21.- Descanso semanal.

El descanso semanal se computará de forma que los trabajadores como regla general puedan disfrutar 2 días de descanso de forma consecutiva, cuando la organización de trabajo así lo permita. Los turnos de descanso semanal en cada departamento serán o no rotativos, conforme a los acuerdos tomados por la empresa con la comunicación a la representación legal de los trabajadores. Al objeto de que sea factible tal objetivo, la Dirección podrá aceptar otro régimen distinto de descanso de aquellos trabajadores que, bien por razones de trabajo en su departamento, bien por razones personales, así lo establecieren con la Dirección.

Artículo 22.- 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 base más complemento ad personam.

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

El devengo de las pagas extraordinarias será por semestres. De mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se podrá establecer el pago prorrateado de las mismas.

Artículo 23.- Complemento de trabajo nocturno.

Se establece un complemento consistente en una cantidad fija de 10'36 €. por noche trabajada. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las seis de la mañana del día siguiente. Este complemento no afectará a los trabajadores en cuyo contrato se establezca este horario de trabajo nocturno

Artículo 24.- Plus de festivos.

La Empresa abonará con 43'51 €uros brutos o compensará con el equivalente a 2 días de descanso a los trabajadores afectados por el presente Convenio que realicen su trabajo en días festivos. Será la empresa quien deberá de decidir, si se abona la cantidad establecida o se compensa con descanso.

Artículo 25.- Dietas.

Se abonará al trabajador que deba desplazarse fuera del centro de trabajo habitual y éste lleve consigo un cambio de municipio.

Por este concepto, se establecen dos tipos de opciones a elección del trabajador:

OPCION A: Dieta a cantidad fija y no justificada.

- a) Dietas completas con alojamiento: 65'97 €
- b) Dietas sin pernocta: 37'40 €
- c) Por cada comida: 18'70 €

OPCION B: Gastos pagados a justificar por el trabajador, previa autorización.

Artículo 26.- Kilometraje.

El personal que utilice su propio vehículo para los desplazamientos necesarios para realizar un servicio determinado, no habitual ni inherente al ejercicio normal de sus funciones fuera del Centro en que se realicen las actividades propias de su cargo, percibirá por cada Km. Recorrido, necesario para la realización de su cometido, incluidos los gastos, la cantidad de 0'19 €.

En el caso de los desplazamientos sin utilización del vehículo propio se abonarán la totalidad de los gastos generados por el desplazamiento con justificante.

En los desplazamientos fuera del territorio nacional, se establece el abono de los gastos que originan dichos desplazamientos.

Artículo 27.- 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.

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

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 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.

CAPITULO VI SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 28.- Seguridad y Salud.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo ambas partes su más firme voluntad de colaboración al respecto, 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 29.- 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 30.- Revisiones Médicas.

La empresa ofrecerá la realización a cada trabajador una revisión médica anual, con excepción de aquellos servicios que, por sus especiales condiciones y características, requieran dicha revisión con mayor periodicidad y será tan amplio como determine el médico encargado de su realización, por parte de un servicio especializado. Dicha revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador 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 los trabajadores.

Artículo 31.- 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

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

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 32.- Ropa y calzado.

La Empresa asegurará los uniformes, ropa y calzado adecuados a todos los trabajadores que lo necesiten, en función del puesto de trabajo que ocupen, 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.

CAPITULO VII MEJORAS SOCIALES

Artículo 33.- Prestaciones en Incapacidad Temporal.

La empresa garantizará el 100% de la base de cotización en los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de Accidente Laboral y/o

CVE-2015-1224

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

Enfermedad Profesional.

Sobre las incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, se complementará desde el día 1 al 15 de la IT el 75% de la base de cotización y a partir del día 16 será el 100% de la base de cotización hasta el final de la incapacidad temporal, la diferencia del complemento hasta alcanzar el 100% se abonará hasta un máximo de 365 días desde el inicio de la baja.

En caso de ausencias aisladas de 1 día por enfermedad, únicamente es necesario comunicar la ausencia y aportar el justificante médico correspondiente.

CAPITULO VIII FORMACIÓN

Artículo 34.- 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.

CAPITULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35.- 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.

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

- 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 los compañeros 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 o compañeros de trabajo, 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 sus compañeros, 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 trimestre y habiendo mediado sanción que no fuera la 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

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

- lugar.
- d) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
 - e) La embriaguez durante el trabajo, y el consumo de cualquier tipo de sustancia, produzco o materia estupefaciente.
 - f) La violación del secreto de la correspondencia o de documentos reservados a la Institución.
 - g) La revelación a personas, empresas o instituciones extrañas, datos de reserva obligatoria.
 - h) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
 - i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
 - j) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
 - k) La disminución injustificada en el rendimiento normal de trabajo.
 - l) Originar riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
- m) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- n) 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 trabajador/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 laboral, 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.

- o) Los abusos de autoridad que se pudieran cometer por directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores, y por escrito ante su jefe 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 de los trabajadores, o de manera personal y directa a la Autoridad Laboral.

- p) La falsedad u omisión maliciosa de datos que afecten al correcto cumplimiento de la normativa laboral, de empleo, de Seguridad

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

Social o fiscal.

- q) 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.
- r) El acoso sexual y el laboral.
- s) La violación de los principios fundamentales de Cruz Roja en el desempeño de sus funciones.
- t) 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.
- u) La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación, engaño o fraude, o valiéndose del nombre de la Institución.
- v) La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores/as.
- w) 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 otro trabajador/a o de terceros.
- x) 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 36.- 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

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

- ♦ de trabajo habitual, sin derecho a indemnización alguna.
- ♦ Despido.

Artículo 37.- 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, contados todos ellos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO X

DERECHOS SOCIALES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 38.- 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 voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

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

Artículo 39.- Medio Ambiente.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que todos los 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 40.- 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 2008-2011 que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado por los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- ♦ La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- ♦ Creación de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Cantabria, 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

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

de Empresa.

- ◆ También se crea la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el Secretario o Secretaria Provincial o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.
- ◆ Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- ◆ Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- ◆ 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.

CAPITULO XI DERECHOS SINDICALES

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

Sin perjuicio de lo señalado en los Art. 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación vigente, la reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a:

- a) 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 miembros, siempre que cumplan los siguientes requisitos:
 - ◆ Que se trate de acumulación entre cualquier miembro del Comité de Empresa, indistintamente de cual sea su Central Sindical.

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

- ♦ Que se ponga en conocimiento de la Empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 7 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
- b) El Comité de Empresa dispondrá, para uso de sus miembros, de los medios y facilidades necesarios para el ejercicio de su función (archivos, local de reunión, etc.).
- c) Disponer de un tablón de anuncios para información y propaganda sindical.
- d) No ser sancionado/a por su actuación como representante del personal.

Artículo 42.- Asambleas.

Los trabajadores tendrán derecho a realizar asambleas en los locales de la Empresa en los términos y con las limitaciones establecidas por el estatuto de los trabajadores. Asimismo, podrán disponer además, de dos horas mensuales durante la época de negociación del Convenio, con un máximo de once horas anuales, dentro de la jornada de trabajo, para la celebración de tales asambleas, que podrán ser generales o realizarse por estamentos o grupos de trabajadores, en el objetivo de no interrumpir la prestación de los servicios.

ANEXO I: CLAUSULA DE GÉNERO NEUTRO.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23

Anexo II

TABLA SALARIAL 2014

Grupos Profesionales	Niveles	Salario Mensual x 14 Pagas
A Responsables de Departamento y/o Titulados Superiores	1	1.395,99
B Profesionales Titulados de Grado Medio	1	1.318,88
	2	1.117,23
C Técnicos Especialistas y Responsables Locales de Proyecto, Área, Departamento o Equipo	1	1.117,23
	2	982,98
D Técnicos Auxiliares	1	867,33
	2	820,87
E Servicios Generales	1	801,25
	2	660,82

En el supuesto de que existan trabajadores con salarios superiores a los aquí recogidos se les respetará el mismo, contemplando la diferencia en un complemento personal que no será ni compensable ni absorbible y que además se verá incrementado en la misma proporción que está recogido en el artículo 17 Retribuciones.

MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 23



2015/1224

CVE-2015-1224