

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 2 de julio de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Cruz Roja Española-Oficina Central” (código número 28007291011990).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Cruz Roja Española-Oficina Central”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 29 de enero de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 2 de julio de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CRUZ ROJA ESPAÑOLA-OFICINA CENTRAL

Capítulo I

*Ámbito de aplicación***Artículo 1. Ámbito funcional**

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Oficina Central de la Cruz Roja Española (en adelante Oficina Central) y el personal que presta servicio en las dependencias descritas en el artículo 3.

Artículo 2. Ámbito personal.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a la Oficina Central y a sus empleados, incluyendo a los que prestan sus servicios en el Centro de Coordinación y a los Delegados Internacionales.

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación:

- El personal que preste su trabajo en los Hospitales, Centros, Establecimientos, Servicios Sanitarios y Sociales y Escuelas de Enfermería de la Cruz Roja Española.
- El personal de las oficinas autonómicas, provinciales, locales y personal adscrito temporalmente a la Oficina Central.
- Presidente, Vicepresidentes, Coordinador y Secretario General de Cruz Roja Española.
- Secretarios autonómicos y provinciales, Directores y Subdirectores de Departamento de la Oficina Central.

El personal adscrito al Centro de Coordinación y los Delegados Internacionales están afectados por el presente Convenio de forma limitada por la peculiaridad de sus trabajos, y sus regímenes particulares se regulan de forma específica en este texto, afectándoles el presente Convenio en lo que no contradiga a estas particularidades.

Artículo 3. Ámbito territorial

El presente convenio afecta a la sede de la Oficina Central en Madrid y a cualquier otra dependencia o centro de trabajo de la Oficina Central de Cruz Roja Española que actualmente existen y las que en un futuro pudieran crearse en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Estas dependencias son actualmente:

- Reina Victoria, 26-28, Madrid
- Avenida de la Recomba, 4, Parque Empresarial La Laguna, Leganés, Madrid

El convenio incluye a los delegados internacionales en cualquiera de los países y zonas geográficas donde puedan desarrollar su misión.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2014 y tendrá una duración de 4 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2017.

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

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

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

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio, éste perderá su vigencia.

Artículo 5. Unidad del Convenio

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

A efectos de su aplicación práctica, dichas condiciones serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la autoridad o la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad.

En todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Resolución de conflictos

Con carácter previo a la promoción de cualquier conflicto colectivo de carácter jurídico, las partes, en el ánimo de potenciar la autonomía colectiva, someterán los mismos a la Comisión Paritaria.

La parte que suscite la discrepancia, determinando por escrito con la mayor precisión los términos y contenido de la cuestiones objeto de debate, solicitará a la otra convocatoria de reunión.

El precitado trámite se considerará cumplido si no se lograra adoptar un acuerdo o, en todo caso, por el transcurso de un mes desde la solicitud de la convocatoria.

Agotado el procedimiento anterior sin haberse recabado el acuerdo, se someterá a Arbitraje en los términos previstos en la legislación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos.

Con efectos de la entrada en vigor del presente Convenio, las partes firmantes acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), de forma incondicionada y a la totalidad del mismo.

Artículo 7. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Mixta paritaria que tendrá la siguiente composición y funciones:

La comisión estará integrada por tres representantes de la empresa, elegidos por ésta, y por tres representantes de la parte sindical, elegidos por los representantes legales de los trabajadores de entre los firmantes del convenio.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales de asesores, en cuantas materias o reuniones considere oportunos, designados de mutuo acuerdo por la Comisión o, en su defecto, en el mismo número por cada una de las partes, sin que el número de asesores pueda ser superior al de miembros titulares de la Comisión.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad judicial o administrativa, el presente convenio.

2. Velar por el cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.

3. Intervenir como instancia de conciliación previa en cuantas reclamaciones o litigios se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio, siendo preceptivo el haber solicitado su mediación antes de acudir a la vía jurisdiccional.

4. Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan.

5. Resolver sobre las solicitudes de descuelgue del convenio colectivo.

6. Las restantes funciones que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos, que se tomaran por mayoría absoluta de sus miembros, quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia total de miembros de la Comisión o de los que sustituyen a los titulares.

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Artículo 8. Mecanismo de participación de los trabajadores y las trabajadoras

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del Convenio, para demandar una interpretación del mismo o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto colectivo, las partes implicadas deberán dirigirse a la Comisión Paritaria para que, en la primera reunión ordinaria o en el plazo máximo de un mes, emita su resolución sobre el tema en cuestión.

Las comunicaciones podrán dirigirse a cualquiera de los componentes.

Las resoluciones emitidas por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

Capítulo II*Organización del trabajo y cláusula de no discriminación***Artículo 9. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo**

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la Oficina Central.

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

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Los derechos de los trabajadores recogidos en la legislación vigente.
- b) La conciliación de la vida laboral y personal.
- c) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- d) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- e) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- f) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- g) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- h) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- i) El fomento de la participación de los trabajadores.
- j) La igualdad entre hombres y mujeres.
- k) El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja Española

Artículo 10. Cláusula general de no discriminación

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

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

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

- Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo»
- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Capítulo III

Sistema de provisión de vacantes y promoción

Artículo 11. Sistema de provisión de vacantes y promoción

En los procesos de selección y contratación de personal, la Oficina Central se regirá por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos más vulnerables y seguirá los protocolos establecidos por Cruz Roja Española.

Para asegurar la máxima concurrencia y publicidad todas las plazas que se convoquen serán comunicadas al Comité de Empresa y publicadas, además, por aquellos medios que aseguren la máxima difusión para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos.

Con independencia de lo anterior, Cruz Roja Española favorecerá la contratación de personas pertenecientes a colectivos con dificultades para acceder a un empleo, reservando puestos de trabajo a personas provenientes de estos colectivos.

El personal de la Cruz Roja que tenga al menos un año de experiencia, podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida. El personal de la Oficina Central tendrá prioridad sobre el resto de personal de Cruz Roja Española y sólo se recurrirá a contratación externa cuando no sea posible cubrir la vacante con las candidaturas presentadas por el personal de la Oficina Central.

En aras de garantizar la máxima transparencia, el Comité de Empresa participará, con voz y voto, en la comisión de selección, que estará formada por una persona en representación del departamento de la vacante, otra del personal y otra del Comité de Empresa.

Las personas de nueva incorporación a la Cruz Roja deberán realizar dentro del periodo de prueba, el curso de formación básica institucional de la Cruz Roja Española.

Este procedimiento no será aplicación a las plazas de duración inferior a 6 meses, al objeto de dotar a este proceso de agilidad necesaria. No obstante se respetaran los principios generales anteriormente citados.

Con efecto de favorecer la movilidad voluntaria dentro de la misma jornada, nivel y grupo, el personal de la Oficina Central que lleve al menos 24 meses ejerciendo su actividad en un mismo pue-

to y que desee cambiar a otro departamento o servicio se establecerá, un procedimiento de recepción de solicitudes antes del 30 de junio de 2014 y con la participación del Comité de Empresa, para, dentro de lo posible, atender dichas demandas.

A efectos de promoción profesional dentro del mismo grupo, la dirección articulará un procedimiento, con la participación del Comité de Empresa, que permita la valoración objetiva del desempeño de los trabajadores. Antes de la finalización del primer trimestre de 2015 se llevará a cabo un proceso de información en relación a la misma y antes de la finalización del segundo trimestre de 2015 se llevará a cabo la 1ª evaluación.

Las evaluaciones posteriores se realizarán al menos cada cuatro años.

Artículo 12. Voluntariado y código de conducta.

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

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

Artículo 13. Personal de libre designación.

Cuando el puesto a cubrir sea de confianza, su provisión y cese será de libre designación por el Presidente, considerándose puestos de confianza los que a continuación se relacionan:

- Director de Departamento
- Subdirector de Departamento.

En tanto no obtenga otro puesto con carácter definitivo, al personal de libre designación que proceda de la plantilla de Cruz Roja y sea cesado de su puesto, se le debe adscribir provisionalmente a un puesto correspondiente a su grupo profesional, con efectos del día siguiente al de la fecha del cese.

Artículo 14. Período de prueba

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de seis meses para los grupos profesionales A, B, C, D y E, y de tres meses para los restantes empleados.

2. Durante este período, tanto la Empresa como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña.

3. En los contratos de trabajo temporales cuya duración prevista sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior al 50% de la duración prevista para cualquier empleado con independencia de su categoría.

Capítulo IV

Clasificación profesional

Artículo 15. Sistema de clasificación

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

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

Artículo 16. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales

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

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

- a) Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la especialización de dicha formación.
- b) Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud proactiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.

- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 17. Grupos profesionales

Grupo A (Delegados Internacionales)

Comprende a todo el personal que presta sus servicios en misiones de Cooperación Internacional fuera de España, este personal se rige por lo establecido en este Convenio, por el Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes, y en el que se contemplan una serie de aspectos esenciales de la labor de los cooperantes, como son sus derechos y obligaciones, régimen de incompatibilidades, formación, y por la misión asignada en su contrato laboral.

Los Delegados Internacionales tienen la misión de aplicar los criterios para el desarrollo, seguimiento y evaluación de los planes y programas de la Institución en materia de Cooperación Internacional al Desarrollo en los campos de ayuda humanitaria, desarrollo y cooperación institucional. Dentro de sus funciones se incluye la identificación y seguimiento activo de oportunidades de financiación.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los niveles 1, 2, 3, 4 y 5.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

Nivel 1

Aquellas personas que realizan trabajos de representación, coordinación y de responsabilidad sobre una delegación de Cruz Roja Española, de apoyo y ejecución de proyectos con atribución de funciones técnicas concretas que exigen un muy alto grado de complejidad, experiencia, autonomía, y que además suponga un volumen o complejidad, de financiación, número de proyectos y/o número de delegados vinculados a esa delegación significativamente alto, es decir, aquellas calificadas como Operaciones Especiales de gran envergadura. Dependerá del referente del país en Oficina Central para una adecuada coordinación y consecución de los objetivos definidos en la misión en la que participa.

Formación: Se requiere Titulación universitaria o experiencia laboral equivalente demostrable en puestos de responsabilidad, además de formación específica en cooperación internacional, y nivel C1 (MCERL*) o equivalente del idioma que se determine en la convocatoria. En función del contexto y de los financiadores más recurrentes, puede requerirse un segundo idioma.

Experiencia: Delegados de Nivel 2 de Cruz Roja Española que habiendo realizado durante un año estas funciones, han obtenido un resultado positivo en su evaluación de desempeño, o bien experiencia previa de al menos 3 años en terreno como delegado en Cruz Roja Española o en un puesto en terreno de similares características en otra organización.

Responsabilidad: Tendrán responsabilidad sobre la consecución de los objetivos y resultados de los proyectos que se ejecuten en la zona de su competencia, presupuesto global de la delegación, sobre el personal expatriado y el personal local vinculado a la delegación. La característica común en cada una de las áreas de su responsabilidad se caracteriza por el volumen elevado de cada una de ellas en relación con el promedio habitual.

Nivel 2

Aquellas personas que realizan trabajos de representación, coordinación y de responsabilidad sobre una delegación de Cruz Roja Española que responde a un volumen de financiación, número de proyectos y número de personal expatriado, de apoyo y ejecución de proyectos con atribución de funciones técnicas concretas que exigen un alto grado de complejidad, experiencia, autonomía y responsabilidad. Pueden depender de un Delegado/a en terreno de Nivel 1 según lo requiera las características de la misión o el proyecto o en su defecto dependerá referente del país en Oficina Central para una adecuada coordinación y consecución de los objetivos definidos en la misión en la que participa.

* El Marco común europeo de referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza y evaluación (MCERL) es un estándar Europeo de medición de comprensión y expresión orales y escritas en una lengua adoptado por el Plan Bolonia.

Formación: se requiere Titulación Universitaria o experiencia laboral equivalente demostrable en terreno, formación específica en cooperación internacional, y C1 (MCERL) o equivalente del idioma que se determine en la convocatoria. En función del contexto y de los financiadores más recurrentes, puede requerirse un segundo idioma.

Experiencia: Delegados del Nivel 3 de CRE que habiendo realizado durante un año estas funciones, han obtenido un resultado positivo en su evaluación de desempeño. O bien, aquellas personas que tengan al menos 2 años de experiencia previa en un puesto en terreno en Cruz Roja Española o en otra organización.

Responsabilidad: Tendrán responsabilidad sobre la consecución de los objetivos y resultados de los proyectos que se ejecuten en la zona de su competencia, sobre el presupuesto global, sobre el personal expatriado y sobre el equipo local vinculado a la delegación de Cruz Roja Española.

Nivel 3

Aquellas personas que realizan trabajos de apoyo y ejecución de proyectos con atribución de funciones técnicas concretas que exigen un grado medio de complejidad, experiencia, autonomía y responsabilidad. Además pueden tener que realizar funciones de representación y de coordinación cuando haya más personal expatriado en la misma delegación. Pueden depender de un Delegado en terreno de Nivel 1 o 2 según lo requiera las características de la misión o el proyecto, en su defecto dependerá referente del país en Oficina Central para una adecuada coordinación y consecución de los objetivos definidos en la misión en la que participa. Requiere un grado medio de complejidad, experiencia, autonomía y tendrán responsabilidad sobre proyecto y equipo local, pudiendo tener responsabilidad sobre personal expatriado.

Dentro de esta categoría también se considerarían a los delegados en misiones de operaciones de emergencia en sus primeras estadias con volumen e intensidad de carga de trabajo. En estos casos la capacitación ERU convalida el cumplimiento de los requisitos que se incluyen a continuación.

Formación: se requiere Titulación Universitaria o experiencia laboral equivalente, formación básica en cooperación internacional, podrá requerirse formación específica en alguna de las especialidades del sector, nivel B2 (MCERL) o equivalente del idioma que se determine en la convocatoria. En función del contexto y de los financiadores más recurrentes, puede requerirse un segundo idioma.

Experiencia: Delegados del Nivel 4, que tras el primer año de misión han obtenido un resultado positivo en su evaluación de desempeño. O bien, aquellas personas que acrediten de forma suficiente al menos 1 año y medio de experiencia en un puesto en terreno.

Responsabilidad: Tendrán responsabilidad sobre proyecto/s, sobre personal local directamente relacionado con el/los proyectos que están bajo su supervisión. Podría tener responsabilidad sobre personal expatriado.

Nivel 4

Aquellas personas que realizan trabajos de apoyo y ejecución de proyectos con atribución de funciones técnicas concretas que exigen un grado medio de complejidad, experiencia, autonomía y responsabilidad teniendo que aplicar los procedimientos e instrucciones recibidos y siguiendo un método de trabajo concreto, bajo supervisión y coordinación del Delegado de nivel superior (Nivel 3, Nivel 2 según estructura de la delegación de destino) del que depende en el terreno. En su defecto dependerá del referente del país en Oficina Central para una adecuada coordinación y consecución de los objetivos definidos en la misión en la que participa. Tendrán responsabilidad sobre el proyecto/s asignados y sobre el personal local vinculado directamente a la ejecución del / de los mismos.

Formación: se requiere Titulación Universitaria o Grado con Máster/Doctorado, o experiencia equivalente, formación básica en cooperación internacional, formación específica en un/as área/s específicas según el área requerida, nivel B2 (MCERL) o equivalente del idioma que se determine en la convocatoria idioma de destino. En función del contexto y de los financiadores más recurrentes, puede requerirse un segundo idioma.

Experiencia: Delegados del Nivel 5, que tras el primer año de misión han obtenido un resultado positivo en su evaluación de desempeño. O bien, aquellas personas que acrediten de forma suficiente al menos 1 año de experiencia en un puesto terreno o en sede vinculado con gestión de proyectos cooperación internacional.

Responsabilidad: Tendrán responsabilidad sobre proyecto/s y sobre personal local directamente relacionado con el/los proyecto/s que están bajo su supervisión.

Nivel 5

Aquellas personas que realizan trabajos de apoyo y ejecución de proyectos con atribución de funciones técnicas concretas que exigen un grado medio-bajo de complejidad, experiencia, autonomía y responsabilidad teniendo que aplicar los procedimientos e instrucciones recibidos y siguiendo un método de trabajo concreto, siempre bajo supervisión y coordinación del Delegado de nivel superior (Nivel 4, Nivel 3, Nivel 2 según estructura de la delegación de destino) del que dependen.

de en el terreno. Tendrán responsabilidad, supervisada por el delegado en terreno con un nivel superior, sobre proyecto/s asignados y sobre el personal local vinculado directamente a la ejecución del/de los mismos.

Formación: se requiere Titulación Universitaria o experiencia equivalente, formación básica en cooperación internacional, formación específica en un/as área/s específicas según el área requerida, B1 (MCERL) o equivalente del idioma que se determine en la convocatoria.

Experiencia: Aquellas personas que acrediten de forma suficiente menos de 1 año de experiencia en un puesto terreno o en sede vinculado con gestión de proyectos cooperación internacional.

Responsabilidad: Tendrán responsabilidad, supervisada por el delegado en terreno con un nivel superior, sobre proyecto/s y sobre personal local directamente relacionado con el/los proyectos que están bajo su supervisión.

Grupo B (Titulado Superior)

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

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

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los Titulados universitarios o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los niveles 1, 2 y 3.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

- Nivel 1 (especialista) corresponde a quienes realicen tareas que, a juicio de la Entidad, requieren máximo grado de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas, y tengan al menos una experiencia contrastada de, al menos, 10 años en las tareas que asumen.
- Nivel 2 (desarrollo) corresponde a quienes realicen tareas que, a juicio de la Entidad, requieren un grado medio alto de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas y tengan al menos una experiencia contrastada de, al menos, 5 años en las tareas que asumen.
- Nivel 3 (novel) corresponde a quienes realicen tareas que requieren un grado medio de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas.

Grupo C (Titulado Medio)

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

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

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

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los niveles 1, 2 y 3.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

- Nivel 1 (especialista) 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, y tengan al menos una experiencia contrastada de, al menos, 5 años en las tareas que asumen.
- El Nivel 2 (desarrollo) corresponde a quienes realicen tareas que, a juicio de la Entidad, requieren un grado medio de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas y tengan al menos una experiencia contrastada de, al menos, 3 años en las tareas que asumen.
- El Nivel 3 (novel) 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.

Grupo D (Coordinador)

Es aquel personal adscrito al Centro de Coordinación que tiene atribuida la coordinación de equipos humanos y, o proyectos que por su complejidad exigen un alto grado de experiencia, conocimiento y autonomía.

Dentro de este grupo profesional se incluyen funciones relacionadas con la toma de decisiones y la responsabilidad de asumir la coordinación, seguimiento y control de todas las personas que participen en los proyectos bajo su supervisión. También participaran en la elaboración de los objetivos de su área y en la formación de los equipos que participen en el conjunto de los proyectos del Centro de Coordinación.

Formación: Las personas que se incorporen a este grupo profesional tendrán, Licenciatura Universitaria o Grado con Máster/Doctorado relacionada con las áreas de trabajo a coordinar, o personal del Centro de Coordinación cuyos conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión sean equivalentes a la formación requerida.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los niveles 1, 2 y 3.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

- Nivel 1 corresponde a las personas que realizan la coordinación de más de dos proyectos o que asumen la responsabilidad del centro de coordinación en su atención continuada, coordinando y supervisando al personal de la sala en su turno de trabajo y facilitando las instrucciones precisas para el correcto funcionamiento del Centro de Coordinación y de los proyectos que se atienden. Tienen un alto grado de conocimiento o experiencia, responsabilidad y autonomía
- Nivel 2 corresponde a las personas del Centro de Coordinación que reúnen las mismas características que el Nivel 1; pero se responsabilizan de la coordinación de uno o dos proyectos concretos y no asumen la responsabilidad del centro de coordinación en su atención continuada.
- Nivel 3. corresponde a las personas del Centro de Coordinación que prestan servicios que requieren, a juicio de la Entidad, un nivel menor de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde con las tareas encomendadas.

Grupo E (Supervisora)

Es aquel personal adscrito al Centro de Coordinación que por su cualificación, conocimiento o experiencia exigida tienen atribuida la supervisión de equipos humanos y, o proyectos que por su complejidad exigen un grado medio alto de autonomía, experiencia, conocimiento y responsabilidad.

Dentro de este grupo profesional se incluyen funciones relacionadas con la supervisión de la atención de su proyecto realizada por los operadores y operadoras de sala, así como los procesos relacionados con el conjunto del proyecto que atienden.

Formación: Las personas que se incorporen a este grupo profesional tendrán Licenciatura universitaria o Grado con Máster/Doctorado, Diplomatura Universitaria o Grado relacionada con las áreas de trabajo a supervisar, o personal del Centro de Coordinación cuyos conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión sean equivalentes a la formación requerida.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los niveles 1, 2 y 3.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

- Nivel 1 corresponde a las personas que realizan la supervisión de proyectos que por su complejidad exigen un grado alto de autonomía, experiencia, conocimiento y responsabilidad.
- Nivel 2 corresponde a las personas que se responsabilizan de la supervisión de proyectos que por su complejidad exigen un grado medio de autonomía, experiencia, conocimiento y responsabilidad.
- Nivel 3 corresponde a las personas del Centro de Coordinación que prestan servicios que requieren, a juicio de la Entidad, un nivel menor de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde con las tareas encomendadas.

Grupo F (Técnico especialista)

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

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

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los niveles 1, 2 y 3.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

- Nivel 1 corresponde a quien presta servicios que, a juicio de la Entidad, requieren un nivel alto de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde con las tareas encomendadas, con experiencia acreditada de al menos 5 años en funciones similares.
- Nivel 2 corresponde a quien presta servicios que requieren, a juicio de la Entidad, un nivel medio de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde con las tareas encomendadas, con experiencia acreditada de al menos 3 años en funciones similares.
- Nivel 3 corresponde a quien presta servicios que requieren, a juicio de la Entidad, un nivel menor de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde con las tareas encomendadas.

Grupo G (Técnico Auxiliar)

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

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

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los niveles 1, 2 y 3.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

- Nivel 1 corresponde a quien presta servicios que requieren, a juicio de la Entidad, un nivel alto de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde con las tareas encomendadas, con experiencia acreditada de al menos 5 años en funciones similares.
- Nivel 2 corresponde a quien presta servicios que requieren, a juicio de la Entidad, un nivel medio de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde con las tareas encomendadas, con experiencia acreditada de al menos 3 años en funciones similares.
- Nivel 3 corresponde a quien presta servicios que requieren, a juicio de la Entidad, un nivel menor de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde con las tareas encomendadas.

Grupo H Operador

Son el personal adscrito al Centro de Coordinación que tienen atribuida la atención directa de los usuarios de los diferentes proyectos, que exigen un grado bajo de autonomía, experiencia, conocimiento y responsabilidad.

Dentro de este grupo profesional se incluyen funciones relacionadas con la atención por medio de sistemas telefónicos, informáticos u otros medios de las usuarias y usuarios que participan en los diferentes proyectos y programas del Centro de Coordinación y a la población en general, así como los procesos que sean necesarios para el correcto funcionamiento del proyecto.

Formación: Las personas que se incorporen a este grupo profesional tendrán titulación de formación profesional de segundo grado o educación secundaria obligatoria, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a la formación requerida.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los niveles 1, 2 y 3.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

- Nivel 1. Corresponde a las personas adscritas al Centro de Coordinación que realizan la atención de varios proyectos las 24 horas del día.
- Nivel 2. Corresponde a las personas adscritas al Centro de Coordinación que cumplen los requisitos del Nivel I no siendo necesaria su presencia las 24 horas del día, pudiendo realizar tareas de apoyo a la Mesa de Emergencia.
- Nivel 3. Corresponde a las personas del Centro de Coordinación que prestan servicios que requieren, a juicio de la Entidad, un nivel menor de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde con las tareas encomendadas.

Grupo I (Servicios generales)

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

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

A efectos de retribución los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los niveles 1, 2 y 3.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

- Nivel 1: corresponde a quien presta servicios que, a juicio de la Entidad, requieren un alto nivel alto de complejidad, autonomía y responsabilidad, con formación específica y experiencia probada de al menos 3 años.
- Nivel 2: corresponde a quien presta servicios que, a juicio de la Entidad, requieren un nivel medio de complejidad, autonomía y responsabilidad, con formación específica y experiencia anterior.
- Nivel 3: corresponde a quienes realizan una función con nivel básico de complejidad y autonomía.

Capítulo IV

Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica

Artículo 18. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La dirección de la Empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Movilidad funcional

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

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

Artículo 20. Funciones de distinto grupo profesional

Si el trabajador realiza funciones superiores a las del grupo profesional al que pertenezca, por un período superior a seis meses en un año u ocho durante dos años, podrá solicitar, dando conocimiento al Comité de Empresa, y sin perjuicio de percibir las retribuciones correspondientes a las funciones realizadas, la convocatoria de la plaza que ocupa, al que concurrirá en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores, al objeto de cubrir definitivamente la plaza de que se trate, siguiendo el procedimiento establecido en materia de convocatoria de plazas.

En caso de que el trabajador realizara funciones superiores a las de su grupo profesional por un tiempo ininterrumpido de un año, y no existieran causas perentorias o coyunturales que justifiquen la temporalidad de la situación, la Entidad estará obligada a, bien convocar una plaza para su cobertura definitiva o, bien reintegrar al trabajador al puesto correspondiente a su Nivel/Grupo profesional con el salario que le corresponda. Si la Entidad opta por no convocar la plaza para cubrir dicha vacante no podrá volver a designar para su realización a otro trabajador de Grupo profesional y nivel inferior, salvo que razones extraordinarias o de urgente necesidad así lo aconsejen y por el tiempo que duren dichas razones, dando conocimiento al Comité de Empresa.

Artículo 21. Movilidad geográfica

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

Capítulo VI

Jornada y horarios

Artículo 22. Jornada y horarios.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo, con carácter general, será de 1.800 horas en cómputo anual. La jornada semanal será, con carácter general, de 40 horas distribuida de lunes a viernes, en horario de 08:00 a 17:00 horas y la jornada ordinaria máxima será de 10 horas diarias.

Aquellos empleados que a la firma del presente convenio colectivo tengan una jornada de 35 horas semanales, u otra distinta a la general la mantendrán como derecho adquirido a todos los efectos.

También podrán establecerse jornadas especiales para aquellos servicios o centros de nueva creación que así lo requieran en el futuro, oído el Comité de Empresa.

Como norma general se fija como horario de presencia obligada desde las 10:00h. hasta las 16:00h. con una pausa de comida entre cuarenta y cinco minutos y dos horas.

Se establece un modelo de flexibilidad horaria, en virtud de la cual la hora de entrada podrá ser entre las 07:30 y las 10:00 horas y la hora de salida a partir de las 16:00. La jornada mínima diaria será de 7 horas. En las jornadas de 35 horas semanales la hora de entrada será de 07:30 a 10:00 y la hora de salida a partir de las 14:00 horas, siendo la jornada mínima de 6 horas.

La hora máxima de salida se fija a las 19:45 horas, pudiendo ampliarse en casos excepcionales hasta las 22:00 horas previa autorización del Director de Departamento.

Dentro del marco de flexibilidad horaria no se podrán acumular más de 20 horas negativas o 40 horas positivas de flexibilidad arrastrándose el saldo mes a mes. Se admite la posibilidad de no realizar el horario de presencia obligatorio, o acumular saldos positivos/negativos de flexibilidad en jornadas completas, previa autorización del Director de Departamento.

Los viernes y vísperas de festivo la hora de salida podrá ser (sin pausa para la comida) a las 14:30 horas y a las 13:30 para el personal con jornada de 35 horas semanales, debiendo organizarse un régimen de turnos entre los integrantes de los Departamentos o Servicios y el Director o Responsable, de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio.

El horario establecido en los párrafos anteriores es el común o general, pero dada la necesidad que existe en algunos departamentos o servicios de realizar en determinadas ocasiones su actividad fuera del horario general, se podrán establecer los horarios específicos que puedan precisarse, oído el Comité de Empresa.

La flexibilidad horaria no será de aplicación al Personal de Sala del Centro de Coordinación, y a aquellos servicios o puestos de trabajo que requieran una hora fija de entrada y salida o que estén sujetos a un régimen de turnos, según se identifique en el catálogo de puestos general.

Régimen de jornada y horarios de los Delegados Internacionales.

Los Delegados Internacionales tendrán una jornada semanal de 40 horas, de lunes a domingo, distribuida en horario de mañana y tarde.

La jornada semanal será, con carácter general, de 40 horas, distribuida en horario de mañana y tarde. Dado que el trabajo se realiza en los países donde se desarrolla la actividad, y la necesidad de coordinarse con la Oficina central en el horario laboral de sede, con la Contraparte y con los usos y costumbres del país de destino, el horario tendrá en cuenta estas particularidades priorizando la consecución de resultados. El trabajo con comunidades y con la Sociedad Nacional puede requerir trabajo en fines de semana que se entiende incluido en la jornada semanal.

Por la peculiaridad de su trabajo, a los Delegados Internacionales no les será de aplicación el horario general, las normas de flexibilidad, las horas extraordinarias, el control de presencia y las horas de asuntos propios. Los días festivos para los Delegados Internacionales serán los existentes en el país de destino y como máximo 14 días naturales, si fueran menos la diferencia se compensará en días de libre disposición.

Régimen de jornada y horarios del personal del Centro de Coordinación.

Para poder atender con garantía las necesidades operativas de las actividades desarrolladas en el Centro de Coordinación y su funcionamiento durante 24 horas al día, el personal adscrito al Centro de Coordinación tendrá una jornada anual de trabajo efectivo de 1820 horas, de lunes a domingo, con una jornada ordinaria máxima de 12 horas diarias. Las 20 horas de diferencia entre las 1800 horas de referencia general de la Oficina y las 1820 del personal de sala, es debida al cálculo de la jornada por la aplicación de 24 días laborables de vacaciones y los 30 días naturales del personal de sala.

Se establecen dos tipos de jornadas, (A) el Personal de Sala tendrá una jornada a turnos y (B) el de Gestión y Apoyo una jornada partida o continua, en función de las necesidades del servicio, de 40 horas semanales.

A) Personal de Sala:

1. Turnos de atención continuada 24 h.

Está sujeto a un sistema de rotación de turnos con una presencia media semanal de 34,4 horas para los contratos de 40 horas.

Además el personal tiene la obligación de estar localizable siete (7) días de cada treinta y cinco (35), ambos naturales, de acuerdo al cuadrante que se establezca.

El personal sujeto a turno de localizable recibirá un complemento económico por el referido turno.

Este personal trabaja de forma rotativa en los turnos que se establezcan en el cuadrante. Podrán establecerse otros turnos siempre y cuando exista acuerdo entre los trabajadores afectados y la Dirección.

Los horarios de fin de semana se establecen en turnos de 12 horas computándose las 12 horas como trabajo efectivo.

Estos horarios serán de aplicación al personal de Nivel 1 de los Grupos D (Coordinador), E (Supervisoras) y H (Operador).

A este colectivo no le aplicará la flexibilidad.

2. Turnos de Apoyo a Proyectos de Lunes a Domingo.

Se establecerá, oído el Comité de Empresa, el número de turnos necesarios para atender las cargas de trabajo del Centro de Coordinación y se trabajará los fines de semana en turnos de 12 horas. Tendrán preferencia para el cambio de turno, los trabajadores con mayor antigüedad.

B) Personal de Gestión:

A este colectivo, al no estar sujeto a turnos, se le aplicará la jornada general recogida en este convenio.

Artículo 23. Distribución irregular de la jornada

La dirección de la entidad, de conformidad con el artículo 34.2 del E.T. podrá disponer de hasta un máximo del 10% de las horas anuales de cada trabajador, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la empresa, dentro de la jornada ordinaria máxima.

Para que sea de obligatorio cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será necesario que exista un preaviso escrito de 5 días naturales a los afectados.

Se cuantificarán mensualmente las horas realizadas y se descansarán o se recuperarán un número igual a éstas, acumulándose en el saldo de flexibilidad.

Artículo 24. Jornada de verano

Voluntariamente los trabajadores que lo deseen podrán disfrutar jornada de verano, durante el periodo comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive.

Para poder acogerse a esta jornada será requisito tener la autorización de la dirección del departamento donde desarrolle su actividad.

El personal que desee acogerse a esta jornada, deberá comunicarlo a través de su responsable de departamento al Servicio de Personal antes del 15 de mayo. El Servicio de Personal instrumentará y difundirá el procedimiento a seguir para disfrutar de esta jornada

1. Horario para los que se acojan a la jornada de verano:

- Personal de 40 horas: Deberá realizar una jornada mínima de 7 horas sin pausa para comida, entrando de 07:30 a 08:30 y con salida entre las 14:30 y 15:30, respectivamente.
- Personal de 35 horas: Realizará una jornada mínima de 6 horas, entrando de 07:30 a 08:30 y con salida entre las 13:30 o 14:30, respectivamente.

2. Sistema de turnos:

En todos los departamentos deberá cubrirse el horario completo para lo que se seguirá el siguiente sistema:

- Se tratarán de cubrir las necesidades con el personal que haya optado por no acogerse a la jornada de verano.
- En caso de que no sea posible cubrir las necesidades de la tarde con el personal anterior, se procederá al establecimiento de turnos, de forma que queden cubiertos los servicios mediante la rotación del personal.
- En aquellos departamentos que cuenten con menor número de personal, las direcciones procurarán flexibilizar-agrupar los "servicios mínimos" de tal forma que las personas de guardia se reduzcan al máximo posible, para que la mayor parte de la plantilla pueda disfrutar de forma efectiva de la jornada de verano.

3. Recuperación:

Como una medida más para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador no tendrán que recuperarse 15 horas de las no trabajadas respecto del horario ordinario durante la jornada de verano. El resto deberán ser recuperadas mediante el saldo de flexibilidad.

4. Excepciones:

La jornada de verano no será de aplicación al personal del Centro de Coordinación sujeto a turnos (Personal de Sala), a los Delegados Internacionales y a las personas con puestos que exijan un horario concreto.

La jornada de verano quedará sin efecto o será suspendida cuando así se requiera por necesidades del servicio.

Artículo 25. Horas extraordinarias

Teniendo en cuenta que la finalidad de las partes negociadoras del presente convenio es evitar la realización de horas extraordinarias, y la extensa flexibilidad que se ofrece al personal, se acuerda que en la medida de lo posible no se realicen horas extraordinarias.

Cuando no puedan evitarse, se compensarán en descanso a razón de hora por hora para las generadas por exceso de jornada en días laborables y hora y media por hora de trabajo efectivo para las generadas en fines de semana y festivo. Las horas de viaje o de trabajo no efectivo en cual-

quier caso computarán una hora por una hora. Las generadas se incluirán en el saldo de flexibilidad del trabajador que las ha realizado.

La realización de horas extraordinarias requerirá la autorización previa del Jefe del Servicio de Personal Laboral.

Artículo 26. Pausa durante la jornada de trabajo

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

Artículo 27. Sistema de control de presencia

Todo el personal estará obligado a utilizar el Sistema de Control de Presencia implantado en las salidas y entradas a su Centro de Trabajo, así como a justificar sus ausencias. Las salidas o ausencias de la Oficina sin justificar no computarán como trabajo efectivo debiendo recuperarse.

Capítulo VII

Vacaciones

Artículo 28. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 24 días laborables por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural o como máximo hasta el 30 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de la Empresa, de forma que a 15 de mayo el Director de Departamento deberá haber confeccionado el calendario de vacaciones correspondiente al personal a su cargo y haberlo entregado al jefe de Personal Laboral.

El periodo vacacional no será sustituible en ningún caso por compensación económica.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, siendo un periodo al menos de 10 días laborables consecutivos y el resto a elección del trabajador y siempre previa autorización del Director de Departamento correspondiente.

Por situaciones de urgencia social, emergencia o situaciones extraordinarias en las que se requiera la actuación de la Entidad podrá alterarse el turno de vacaciones pactadas.

El Personal de Sala del Centro de Coordinación (personal a turnos) se regirá por las siguientes normas:

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales y se disfrutaran dentro del periodo del 15 de enero al 15 de diciembre en quincenas naturales, salvo acuerdo entre la Dirección y los trabajadores afectados que permita su disfrute en otro número de días consecutivos, por ejemplo decenas.

Se garantiza que todos puedan disfrutar, al menos el 50% de las vacaciones, en el periodo estival.

El calendario de vacaciones será conocido con anterioridad al 1 de mayo de cada año.

Se establece para el periodo del 20 de diciembre al 9 de enero un cuadrante de trabajo especial, que asegure un mínimo de cuatro días de libranza en uno de los siguientes periodos de fiestas:

1. Del 23 al 26 de diciembre.
2. Del 30 de diciembre al 2 de enero.
3. Del 5 al 8 de enero.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera incapacidad temporal que causara la baja laboral, y esta fuera notificada a la Entidad dentro de un plazo de tres días, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicha baja pudiendo disfrutarlas una vez finalizada su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

Capítulo VIII

Excedencias, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 29. Excedencias

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

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

2. Excedencia voluntaria. El trabajador con al menos un año de antigüedad en la Entidad tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, siempre que el solicitante no esté sujeto a sanción o tenga pendiente de amortización un préstamo concedido por la Entidad (salvo que efectúe su amortización anticipada), por un plazo no inferior a 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

No obstante a lo establecido en el párrafo anterior, no será preciso haber agotado el periodo mínimo de excedencia cuando el reingreso se inste por fallecimiento, abandono o por cualquier de las causas legales de separación de su cónyuge.

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito, con una antelación mínima de un mes, a la fecha en la que se pretenda su disfrute. En la petición se fijará la duración expresa de la misma. El plazo para la concesión o denegación de la excedencia no será superior a 15 días.

3. Otras excedencias. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o a partir de la resolución judicial o administrativa.

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

Si dos o más trabajadores adscritos al presente Convenio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Entidad.

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

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

El personal de plantilla que sea designado para ocupar un puesto de dirección, de libre designación, gozará de una excedencia especial en el grupo/nivel profesional de procedencia, reintegrándose automáticamente al mismo en el momento de su cese, salvo que éste se haya producido por alguna de las causas legalmente establecidas para la extinción de la relación laboral.

Artículo 30. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

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

- Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciocho semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.
En el supuesto de adopción y acogimiento, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente convenio en relación con el régimen de permisos retribuidos, se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- Invalidez del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. Extinción del contrato de trabajo

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

Artículo 32. Jubilación

La Entidad se compromete a conceder la Jubilación Parcial de aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos marcados en la legislación vigente.

Capítulo IX

*Estructura salarial***Artículo 33. Estructura salarial**

Todo el personal afectado por este convenio debe recibir las retribuciones correspondientes, de acuerdo con la estructura y conceptos siguientes:

Retribución mensual fijada en función del salario base, complemento de nivel al que pertenece y los complementos que le correspondan. La retribución de los trabajadores contratados a tiempo parcial será proporcional a la jornada máxima efectiva de trabajo establecida en el presente Convenio.

La cuantía del salario base está en función de la pertenencia a un grupo profesional concreto.

Las nóminas serán entregadas a final del mes de devengo por sistemas telemáticos y serán devueltas firmadas en un plazo máximo de quince días, excepto que existan causas de fuerza mayor justificadas que impiden cumplir ese plazo.

Artículo 34. Pagas extraordinarias

El personal de la Oficina Central percibirá una paga extraordinaria completa, que se corresponde con la cuantía total que en concepto de retribución percibe cada trabajador mensualmente, en los meses de marzo, septiembre y diciembre, y paga y media extraordinaria en el mes de junio.

Para la percepción íntegra de cada una de las pagas extraordinarias, será preciso haber prestado servicios ininterrumpidos durante los tres meses anteriores al devengo de la paga de que se trate. En caso de que el tiempo de prestación de servicios fuera menor, se reducirá su importe proporcionalmente.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas pagas en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

El personal del Centro de Coordinación de Coordinación percibirá una paga extraordinaria en los meses de junio y diciembre. El devengo de dichas pagas será semestral.

Los Delegados Internacionales percibirán las pagas extraordinarias prorrateadas en las doce mensualidades.

Artículo 35. Complementos consolidables.

Se establecen los siguientes complementos consolidables:

1. Complemento de Nivel.

Se percibirá por los trabajadores en función del nivel al que pertenezcan, dentro de cada Grupo profesional.

En las Tablas salariales adjuntas al presente Convenio Colectivo se establece el importe correspondiente a cada nivel por grupo profesional

2. Complemento ad personam de convenio.

A la entrada en vigor del presente convenio aquellos complementos no incluidos en la Tabla Salarial se transforman consolidando el importe que por ellos se viniera percibiendo a 31 de diciembre de 2013 en un complemento "ad personam".

En cuanto a la antigüedad, los empleados que a 31 de Diciembre de 2013 vinieran percibiendo el complemento de antigüedad, consolidarán el importe que venían percibiendo integrándose en el complemento "ad personam" y además aquellos que percibieran por ese concepto un importe inferior al 60%, es decir que no estuvieran topados, recibirán el importe de lo generado a 31 de diciembre de 2013 más un trienio adicional que quedará integrado en el complemento ad personam.

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

Artículo 36. Complementos retributivos no consolidables**1. Complemento de disponibilidad:**

Este complemento no consolidable se abonará a propuesta de la Entidad, 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.

El trabajador 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 el trabajador podrá aceptar o rechazar la percepción de este complemento, con las obligaciones que conlleva.

La empresa podrá dejar de abonar este complemento cuando considere que para un determinado trabajador ya no es necesaria la disponibilidad y así mismo cada uno de los empleados que lo perciben, podrá renunciar a dicho complemento, y así dejar de estar obligado a la disponibilidad.

Su cuantía se determina en las tablas adjuntas al presente Convenio, en función del Grupo y Nivel al que pertenezca cada empleado.

2. Complemento de Desempeño:

Este complemento de carácter no consolidable, se percibirá por el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que, a criterio de la dirección de la Entidad, asuma funciones que requieran especial dedicación o de naturaleza compleja que requieran toma de decisiones, capacidad organizativa y de gestión, y/o personal a su cargo.

La entidad propondrá la percepción de este Complemento de Desempeño y el trabajador podrá aceptar o rechazar la percepción de este complemento, con las obligaciones que conlleva.

Si a juicio de la entidad el empleado que lo percibe dejase de realizar las funciones que dan lugar a la percepción de este complemento dejara de percibir el complemento de desempeño y así mismo cada uno de los empleados que lo perciben, podrá renunciar a dicho complemento, con las obligaciones que ello comporta.

Su cuantía se determina en las tablas adjuntas al presente Convenio, en función del Grupo y Nivel al que pertenezca.

3. Complemento de Localizable:

Este complemento de carácter no consolidable se aplicará exclusivamente al personal de Sala del Centro de Coordinación de atención continuada 24 horas en régimen de turnos rotatorios de mañana, tarde, noche y localizable.

4. Complemento específico de quebranto de moneda:

Este complemento de carácter no consolidable se asigna a las personas que ocupen el puesto de cajero como compensación con la que cubrir los posibles saldos negativos en los arcos de comprobaciones de caja.

Artículo 37. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, y los complementos a que tengan derecho en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 38. Gastos de desplazamiento

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrán derecho a las compensaciones establecidas en el presente artículo cuando deban desplazarse fuera del ámbito de la ciudad de Madrid.

Autorización. La autorización se efectuará mediante la tramitación por la aplicación de Viajes que se encuentra en la Intranet.

Todo desplazamiento, con derecho a compensación, no durará, salvo casos excepcionales, más de un mes en territorio nacional y dos meses en el extranjero. En caso de necesidad, el Presidente podrá autorizar la concesión de una prórroga por el tiempo estrictamente indispensable, de acuerdo con la legislación vigente en materia de traslados y desplazamientos.

Tipos de indemnizaciones y cuantías:

Dietas. Se entiende por dietas, la cantidad devengada diariamente para satisfacer los gastos de manutención o los gastos de alojamiento, siempre que no estén cubiertos por la Institución o un tercero, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Desplazamientos de duración igual o inferior a un día natural. En este caso, sólo se tendrá derecho a gastos de manutención si la salida se produce antes de las 14 horas, y siempre que el regreso sea posterior a las 21 horas.

Si la salida fuera posterior a las 14 horas, o el regreso fuera anterior a las 21 horas, sólo se percibirá el 50% del importe.

2. Desplazamiento de duración igual o inferior a 24 horas en dos días naturales. En el supuesto de que esas 24 horas comprendieran parte de dos días naturales, podrán percibirse gastos de alojamiento correspondientes a un solo día, y gastos de manutención si hubiera derecho a los mismos, según lo establecido en el punto 1.

3. Desplazamientos de duración superior a 24 horas. La cuantificación de los gastos en este caso se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en los puntos 1 y 2.

La cuantía a percibir en concepto de dietas, según sea desempeñada en territorio nacional o en el extranjero, y de acuerdo con las distintas modalidades expuestas, se especificará en las instrucciones técnicas aprobadas por la Entidad.

a) Gastos de viaje. Se entiende por tal la cantidad compensatoria que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte autorizado por razón de desplazamiento, procurando que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares.

La reserva y adquisición de billetes y pasajes se realizará a través del procedimiento que se establezca.

1. Con carácter general, se autorizará siempre la clase "turista".

2. El personal podrá utilizar en los desplazamientos vehículos particulares o de la institución.

3. Con carácter excepcional podrá autorizarse la utilización de vehículos de alquiler. En tal caso el importe a reembolsar será el importe justificado, mediante la correspondiente factura.
 4. Cuando en la Autorización del Viaje autorice su utilización, serán asimismo indemnizables como gastos de viaje, los gastos de desplazamiento en taxi hasta o desde las estaciones de ferrocarril, autobuses, puertos y aeropuertos.
 5. Los gastos derivados de desplazamientos locales (autobús, metro, tren...) serán abonados por el importe justificado documentalmente.
- b) Otros gastos. Serán reembolsados los gastos ocasionados por llamadas de teléfono y fax originadas por la comisión de servicio, siempre que se justifiquen debidamente. En el caso de atenciones con terceros se requerirá una autorización previa del directivo que firme la Orden de Viaje.

Anticipos y justificaciones. El personal a quién se encomiende un desplazamiento con derecho a compensación podrá percibir por adelantado el importe aproximado de las dietas y gastos de viaje, sin perjuicio de la devolución del anticipo total o parcial, según los casos, una vez finalizada la comisión de servicio.

La justificación de los anticipos y de los gastos originados se efectuará utilizando la aplicación informática correspondiente, en un plazo no superior a los 10 días siguientes a aquél en que la comisión termine, salvo caso de fuerza mayor.

A la justificación final deberán incorporarse todos los justificantes precisos (billetes, facturas...). La justificación deberá ser revisada y firmada por el directivo que autorizó la comisión. Importes. Los importes de las cantidades a abonar se ajustarán a lo dispuesto en la Instrucción Técnica 1/2005, de 22 de Diciembre y en caso de Delegados Internacionales a la Instrucción Técnica 2/2011, o en las que en futuro las sustituyan.

Artículo 39. Pago de nóminas mensuales

Tanto las pagas mensuales como las extraordinarias, salvo las extras de junio y diciembre, deberán quedar ingresadas mediante transferencia bancaria en las cuentas corrientes elegidas por los trabajadores, dentro del territorio nacional, el día 28 de cada mes y si este fuera festivo, se abonarán el día hábil inmediatamente anterior.

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se abonarán el día 20 del mes correspondiente y si este fuera festivo, se abonarán el día hábil inmediatamente anterior.

Artículo 40. Retribuciones y cláusula de revisión salarial.

Las retribuciones correspondientes al año 2014 son las reflejadas en el Anexo 1 del presente convenio.

A partir del 1 de enero de 2015, el importe de las retribuciones se revisará anualmente durante la vigencia del convenio en función de la revalorización de las pensiones públicas, aplicándose con efectos 1 de enero. En cualquier caso, se asegura una revalorización de al menos un 0,5% sobre todos los conceptos salariales.

Régimen disciplinario

Artículo 41. Graduación de las faltas

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

- a) Serán faltas leves las siguientes:
 - a1. La leve incorrección con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
 - a2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
 - a3. El incumplimiento del horario de trabajo o del uso de su sistema de control entre tres y cinco ocasiones al mes, que no sume más de tres horas en ese periodo, siempre que no sea subsanado en los quince días siguientes a su notificación.
 - a4. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa, que no cause perjuicios notorios a la misma.
 - a5. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos a los profesionales, en los términos establecidos en el artículo 62.
 - a6. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable, cuando no cause perjuicios notorios a la misma.
- b) Serán faltas graves las siguientes:
 - b1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros, superiores o subordinados.

- b2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 - b3. La desconsideración con el público o los usuarios del servicio en el ejercicio del trabajo.
 - b4. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
 - b5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.
 - b6. El incumplimiento del horario de trabajo o del uso del sistema de control entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados suponga más de tres horas y menos de ocho horas, siempre que no sea subsanado en los quince días siguientes a su notificación.
 - b7. La simulación de enfermedad o accidente.
 - b8. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.
 - b9. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que no suponga la violación de la intimidad personal de usuarios de los servicios prestados por la entidad o compañeros, en cuyo caso será falta muy grave.
 - b10. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.
 - b11. El incumplimiento de las obligaciones derivadas de Ley Orgánica de Protección de Datos y vulneración de las normas de uso de los Sistemas de Información.
- c) Serán faltas muy graves las siguientes:
- c1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 - c2. La desobediencia a las órdenes directas de un superior cuando de ello se derive o pueda derivar graves perjuicios para la entidad o para los usuarios de la misma.
 - c3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
 - c4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
 - c5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.
 - c6. El incumplimiento del horario de trabajo o de su sistema de control durante más de diez ocasiones al mes, que supongan más de 8 horas, siempre que no sea subsanado en los quince días siguientes a su notificación.
 - c7. El acoso sexual, por razón de sexo, moral o mobbing.
 - c8. La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la Cruz Roja en el desempeño de sus funciones.
 - c9. Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.
 - c10. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación, engaño o fraude o valiéndose del nombre de la Institución.
 - c11. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de usuarios de los servicios de la entidad o de otros empleados.
 - c12. La tolerancia o encubrimiento a los superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores.
 - c13. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.
 - c14. El incumplimiento muy grave de las obligaciones derivadas de Ley Orgánica de Protección de Datos y vulneración del uso de los Sistemas de Información, de las que deriven algún tipo de responsabilidad de la Oficina Central.

Artículo 42. Sanciones

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

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo desde 16 días a seis meses.
 - Despido.

Artículo 43. Aplicación de las sanciones

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

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés de la empresa, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- c) La reiteración o reincidencia que se graduará conforme a la siguiente escala:
- La comisión de tres faltas leves en el período de un mes constituirá falta grave.
 - La comisión de dos faltas graves en el período de dos meses constituirá falta muy grave.

Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción que conlleve suspensión de empleo y sueldo o despido, se comunicará por escrito al trabajador y al Comité de Empresa el cargo que se formula, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo máximo de 48 horas hábiles, contadas desde la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones que estime pertinentes.

Una vez practicadas las pruebas que se estimen pertinentes, de oficio o a instancia del trabajador, se formulará la propuesta de resolución, oído el Comité de Empresa.

En el caso de que la Entidad, en atención a los hechos, decida abrir un proceso de instrucción previo a la imposición de la sanción, el instructor podrá proponer a la dirección de la Entidad, la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado, por el tiempo que dure la incoación de la instrucción, previa audiencia del Comité de Empresa.

Artículo 44. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

Capítulo XI

Permisos y otras mejoras de carácter social

Artículo 45. Permisos retribuidos

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

1. Permisos.
- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de hecho, no siendo acumulables ambos casos.
- b) 3 días laborables en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse más de 200 kilómetros, el plazo será de 4 días laborables. Dichos plazos se computarán desde el día siguiente en que se produzcan los eventos citados o durante todo el periodo de hospitalización y/o reposo domiciliario.
- c) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo de 1 día natural en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a un día natural más si fuera necesario desplazarse a otra localidad situada a más de 200 kilómetros.
- e) Por el tiempo indispensable para asistir a una consulta médica propia o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, o el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto o asistencia a cursos de adopción o acogimiento que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo. En caso de que en la consulta médica del trabajador o de un hijo se recomendara reposo durante al menos un día, o indicación similar, el permiso abarcará ese día entero.
- f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico.
- g) Por asuntos propios, 42 horas anuales para la jornada de 35 horas semanales y 48 horas anuales para los trabajadores con jornada semanal de 40 horas, previo acuerdo con el res-

ponsable inmediato del trabajador afectado. El personal de Sala del Centro de Coordinación tendrá 56 horas anuales en compensación a la falta de flexibilidad de su jornada.

- h) 15 días laborables por veinte años de servicio en la Oficina Central de la Cruz Roja Española. En el caso de que a la entrada en vigor de este Convenio algún trabajador no hubiera disfrutado de este permiso podrá optar a disfrutar de 20 días laborables cuando acumule 25 años de servicio. Este permiso no será acumulable pudiendo disfrutarse una sola vez.
- i) Tres días laborables en caso de divorcio, separación o disolución de pareja de hecho. El disfrute de estos días se efectuará durante los tres meses siguientes a la notificación al trabajador de la resolución judicial que constate tal situación.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- k) Cuando se conceda adopción o acogimiento de niños con edades superiores a las establecidas legalmente para acogerse al descanso por maternidad, se concederán quince días laborables de vacaciones extras por cada niño.
- l) El día ó 24 ó 31 de diciembre. En caso de coincidir en día no laborable se trasladará al día laborable inmediato anterior. Se establecerán los turnos necesarios para que esos días queden cubiertos los servicios. Este permiso no se aplicará al personal de sala, compensándose con 1 día de libre disposición a lo largo del año.

2. Documentación acreditativa de las causas del permiso: el trabajador deberá entregar al Jefe de Personal, dentro como máximo de los dos días hábiles siguientes a aquellos en que disfrutó el permiso, salvo causa de fuerza mayor acreditada, la documentación acreditativa de la causa por la que se disfrutó el permiso, (por ejemplo: certificación de matrimonio o de formalización de pareja de hecho, certificación de ingreso en el hospital del pariente que se trate, certificación de defunción, justificación de haber acudido a la consulta médica, certificación de haber concurrido a los exámenes prenatales, certificación o documento acreditativo de haber concurrido al examen, resolución judicial de acogimiento o de adopción, resolución judicial de separación, divorcio o disolución de pareja de hecho, etc.).

3. En el supuesto de parto, el permiso tendrá la duración de 18 semanas y de 20 en el caso de parto múltiple.

4. La suspensión del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo se llevará a efecto en los términos establecidos en el artículo 26.2 y 3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, finalizando el día que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de siete años el permiso tendrá la misma duración y en los mismos términos que el supuesto de parto recogido en el punto 3.

En el caso de que la madre y el padre trabajen en la Entidad, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo no podrá superar el tiempo establecido por la Ley.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse en el momento en el que la familia se desplace al país para realizar los trámites correspondientes.

6. El personal laboral tendrá derecho a una hora de ausencia, que podrá dividir en dos fracciones, por lactancia de un hijo menor de nueve meses. El trabajador por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. Las horas establecidas como permiso por lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un total de 15 días hábiles retribuidos para las jornadas de 40 horas y 14 días para las jornadas de 35.

7. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica, sensorial o persona dependiente, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario en los términos establecidos en la Ley.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. Si dos o más trabajadores adscritos al presente Convenio generasen un derecho de los establecidos con anterioridad, por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Entidad.

8. Se establecen 15 días de licencia retribuida por paternidad.

Artículo 46. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Entidad, tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un periodo no superior a un año. Sólo en casos excepcionales, la dirección podrá prorrogar el periodo de este permiso. Se informará al Comité de Empresa.

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

Artículo 47. Adicciones y Drogodependencias.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 48. Política de empleo

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo establecen como objetivo prioritario el sostenimiento del empleo en la Oficina Central de Cruz Roja Española, la mejora de su estabilidad y la calidad del mismo. Para ello se propone rejuvenecer su plantilla bajo la utilización voluntaria de las diferentes modalidades de contratación y políticas de empleo vigentes en cada momento.

Artículo 49. Cláusula de Garantía de Empleo

La empresa se compromete a mantener durante el año 2014 y 2015 el volumen de empleo neto existente a la aprobación de este Convenio Colectivo (no computándose las jubilaciones, excedencias o bajas voluntarias), y por tanto a no presentar un Expediente de Regulación de Empleo de extinción, durante esos años, salvo que cese o se deje de realizar por la entidad algún servicio o proyecto de los que gestiona actualmente la Oficina Central, o se reduzca en más del 10 % el presupuesto global de la misma.

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

Artículo 50. Gestión y protección medio ambiental

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

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

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

Artículo 51. Teletrabajo

Se regula la posibilidad de realizar como una forma innovadora de organización y prestación del trabajo en la empresa, y como instrumento de apoyo a la conciliación.

Las condiciones que se aplicarán serán las siguientes:

El teletrabajo se establecerá para ciertos puestos que permitan definir trabajos entregables y objetivos concretos a realizar en un tiempo definido y que puedan ser objeto de una evaluación posterior de su calidad.

Esta opción de organización del trabajo se llevará a efecto a solicitud del Director del Departamento y una vez autorizado por el Jefe de Personal, mediante la suscripción por el empleado de un acuerdo previo de teletrabajo, siempre de carácter temporal, donde se detallarán las condiciones aplicables, bajo el principio de voluntariedad y reversibilidad, con garantías de la igualdad de derechos y mantenimiento de las condiciones de empleo de los participantes en la misma.

Las actividades a desarrollar bajo el régimen de Teletrabajo serán las mismas que cada empleado desempeña en cumplimiento de su puesto de trabajo, por lo que su participación en dicho régimen no supone variación en las condiciones económicas y laborales que tenía con anterioridad a su integración en el mismo, que continuarán rigiéndose por el marco laboral establecido.

La distribución durante del día o días a trabajar en teletrabajo se establecerá en el acuerdo específico que se firme. El empleado acudirá a su puesto de trabajo en su Centro de Trabajo los días restantes con el régimen de jornada habitual.

El empleado podrá ser requerido para asistir al Centro de Trabajo habitual en cualquier momento que las necesidades de la Empresa así lo determinen.

El horario de Teletrabajo será equivalente al que se establece en éste Convenio Colectivo.

Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los empleados que trabajan en los locales de la Empresa.

El personal para poder optar a este sistema deberá disponer de los medios técnicos adecuados.

En relación con la protección y confidencialidad de los datos utilizados y/o el acceso a datos personales, los empleados declararán conocer los derechos y obligaciones establecidos en Cruz Roja Española y los dimanantes de la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal.

En materia de Seguridad y Salud Laboral, se dará cumplimiento a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a la normativa que la desarrolle en cada momento, pudiendo la empresa visitar, previo aviso, su domicilio para acreditar que se cumplen los requisitos.

Tanto la Dirección como el empleado podrán, en cualquier momento, dar por finalizada su participación en este sistema, comunicando dicha decisión a la otra parte con una antelación de 48 horas, debiendo el empleado reincorporarse en dicho momento a su puesto de trabajo en su Centro de Trabajo.

Se creará una Comisión de Teletrabajo compuesta por cuatro personas, dos por parte de la empresa y dos por parte del Comité de Empresa para hacer un seguimiento del grado de implantación y resultados del teletrabajo.

Artículo 52. Prestación social por muerte e incapacidad

La Oficina Central suscribirá una póliza de seguros con cobertura en los casos en que al personal se le declare la incapacidad permanente total para su profesión habitual o la incapacidad permanente absoluta para toda profesión, por la Seguridad Social. La cobertura actual es de 64.300 Euros revalorizables.

Del mismo modo, el personal de la Oficina Central de Cruz Roja Española, tendrá derecho a una prestación a favor de sus beneficiarios, en caso de fallecimiento.

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

Artículo 53. Seguros de responsabilidad civil y penal de todo el personal

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

Artículo 54. Prestación por incapacidad transitoria

En los supuestos de baja por accidente laboral, enfermedad profesional o accidente y enfermedad comunes, la empresa complementará las retribuciones que venían percibiendo el trabajador, durante el período de duración de la misma, hasta el 100% de la retribución ordinaria.

En caso de baja por enfermedad o accidente, el trabajador o trabajadora estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta, a comunicar al Servicio de Personal, por sí mismo, a través de terceros o por correo electrónico, la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo en el mismo día en que ésta tenga lugar, y a aportar justificante médico que indique la necesidad de permanencia en el domicilio para los 3 primeros días naturales de ausencia, y el parte médico de baja desde la fecha inicial de la ausencia en el caso de superar ésta los 3 días naturales.

En caso de incumplimiento, no se abonará al trabajador el complemento a cargo de la empresa durante su período de incapacidad.

Artículo 55. Préstamos

Prevía petición motivada, cualquier trabajador, que tenga una antigüedad en la Oficina Central de dos años o más, tendrá derecho a recibir un préstamo, sobre salarios futuros sin interés (los intereses no abonados serán considerados retribución en especie del trabajador o trabajadora a efectos fiscales), siempre que la situación de la empresa lo permita, conforme a lo indicado a continuación con garantía de su salario.

Los términos y condiciones en que se abonarán los préstamos son los que se establecen a continuación:

- a) Trabajadores con una antigüedad de dos a cuatro años en la Oficina Central: tendrán derecho a percibir un préstamo, como máximo de tres mensualidades netas de salario. Los préstamos serán devueltos mediante las correspondientes deducciones en las nóminas mensuales, en un plazo no superior a dos años desde la fecha de su otorgamiento. Para la concesión de este préstamo no será necesario acreditar causas específicas.
- b) Trabajadores con una antigüedad superior a cuatro años tendrán derecho a percibir los siguientes préstamos:
 - b.1. Un préstamo cuya cuantía no exceda de tres mensualidades de salario neto, este préstamo será devuelto mediante las correspondientes deducciones en las nóminas mensuales, en un plazo no superior a dos años desde la fecha de su otorgamiento. Para la concesión de este préstamo no será necesario acreditar causas específicas.
 - b.2. Un préstamo cuya cuantía no exceda de una anualidad bruta del salario base. Este préstamo se devolverá en un período máximo de cinco años desde la fecha de su otorgamiento, mediante deducciones en las mensualidades o/y en las pagas extraordinarias, a elección del trabajador. Este préstamo sólo será concedido para adquisición de vivienda habitual o reforma de ésta o de viviendas habituales en régimen de alquiler con opción de compra, y para tratamientos médicos especiales no cubiertos por la Seguridad Social ni por el fondo de acción social.

Los préstamos anteriores serán compatibles entre sí siempre que la suma de ambos no rebase el 100 % del salario base anual.

En los casos de contratación temporal el período de devolución del préstamo no podrá ser superior al que reste de duración del contrato a la fecha del otorgamiento. La cantidad objeto de préstamo deberá calcularse de forma que su devolución, distribuida proporcionalmente en los meses que queden de prestación de servicios hasta la finalización de su contrato, no exceda del 50 % del salario base del trabajador.

En caso de suspensión temporal o extinción del contrato de trabajo la entidad descontará, de las cantidades que tenga derecho a percibir el trabajador por cualquier concepto, la cantidad pendiente de amortización del préstamo.

El Reglamento del Fondo de Acción Social establecerá las prioridades y resto de términos y condiciones por los que se regularán la concesión de los préstamos.

Artículo 56. Fondo de Acción Social

El Fondo de Acción Social tiene por objeto la cobertura de necesidades extraordinarias de carácter social que se determinen en el Reglamento del Fondo de Acción Social. Durante la vigencia del convenio se dotará un fondo con 30.000 euros anuales. Esta dotación se aplicará a las ayudas a conceder en 2014 solicitadas en 2013.

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

Tendrán derecho al beneficio de las prestaciones del Fondo de Acción Social todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que tengan al menos 1 año de antigüedad.

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

Las prestaciones se concederán para beneficio del trabajador o de sus descendientes.

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

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

Las partes se comprometen a revisar el Reglamento del Fondo de Acción Social.

Capítulo XII

Formación

Artículo 57. Comisión paritaria de formación

En el marco del presente convenio se constituirá, una comisión paritaria de formación, que estará compuesta por dos miembros del comité de empresa y dos miembros nombrados por la Institución, como órgano de análisis y diagnóstico de las necesidades de formación y con carácter consultivo.

Entre sus funciones, estará también la participación en la elaboración del plan de formación que realiza anualmente Cruz Roja Española con cargo al crédito de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, con el objetivo general de mejorar las capacidades y habilidades necesarias para el mejor desempeño de los puestos.

Asimismo, la Entidad dotará con un mínimo de 40.000 euros un fondo anual para para la realización de formación complementaria. La Comisión paritaria de formación elaborará un Reglamento que regulará el acceso y disposición de este fondo.

Artículo 58. Desarrollo de la formación

La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de los cursos necesarios para la adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo y/o que sean contemplados como obligatorios por parte de la entidad, serán consideradas como jornada efectiva independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria determinará libremente las condiciones de los mismos. Cuando sea el trabajador/a quien propone la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo se podrán fijar las condiciones de realización y en su caso la compensación correspondiente, pudiendo la entidad denegar la acción formativa en caso de no llegar a un acuerdo.

En el caso de que el trabajador realice una especialización profesional con cargo a la entidad para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico o bien para mejorar de manera significativa su capacitación profesional o desarrollo personal, se podrá establecer un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito. Si el trabajador/a abandonase la entidad antes de la finalización del plazo pactado, se estará a lo previsto en el punto 4 del Artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Se tendrán en consideración, a efectos de criterios de selección para la asistencia a cursos, aquellos colectivos considerados como preferentes por la normativa vigente. En todo caso tendrán preferencia en la asistencia a cursos las personas que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo o que hayan recibido menos horas de formación, según las necesidades de organización y buen funcionamiento de la Institución.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en los expedientes de quienes los realicen, y tendrán relevancia en su promoción profesional.

Las personas que podrán optar a este fondo serán los trabajadores y trabajadoras de acuerdo al ámbito de aplicación del convenio de Oficina Central de Cruz Roja Española, definido en el artículo 2 del mismo y que en la fecha de presentar la solicitud tengan una antigüedad mínima de 1 año.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 45 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Capítulo XIII

Seguridad y salud

Artículo 59. Prevención de riesgos laborales

La Oficina Central deberá garantizar la seguridad y la salud de todo el personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Este deber de prevención tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2 y 19 del Estatuto de los Trabajadores, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, la Entidad adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud del personal, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

La Entidad ofrecerá al personal la realización de un examen médico general una vez al año, incluyendo mamografías, citologías y próstata en los colectivos de riesgo.

Se atenderá a lo que en este sentido establece la normativa aplicable sobre la materia.

Artículo 60. Protección a la maternidad

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la Dirección deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del estatuto de los trabajadores, durante el período 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 puesto compatible con su estado.

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

Artículo 61. Protección de las víctimas de la violencia de género

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género:

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

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

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

La Dirección pondrá a disposición de la trabajadora la utilización de todos los medios y servicios que tiene operativos la Institución

Capítulo XIV

Nuevas tecnologías, internet y correo electrónico

Artículo 62. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías

La utilización de correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores por la empresa, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente. Dicha utilización será siempre por motivos laborales, aunque se contemple la posibilidad de un uso puntual y razonable para fines personales.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador/a para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del trabajador.

No está permitido el envío de mensajes o uso de la red con fines ilícitos o que de forma manifiesta contravengan los principios Institucionales.

Capítulo XV

Acción sindical

Artículo 63. Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores de la Oficina Central

- El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Entidad corresponderá al Comité de Empresa, a los delegados sindicales, y a los propios trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.
- Los delegados de las secciones sindicales tendrán derecho al crédito horario establecido legalmente para los miembros del Comité de Empresa, en actuaciones y actividades directamente derivadas de su condición.

Artículo 64. Funciones

El Comité de Empresa ejercerá las funciones que le sean atribuidas por la legislación vigente.

Artículo 65. Garantías sindicales

Los miembros del Comité de Empresa y delegados de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 66. Derecho a asamblea

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por sus representantes legales o por ellos mismos cuando sea solicitado por más del 33% de la plantilla, pudiéndose celebrar la misma durante las horas de trabajo, siempre que se solicite por los convocantes mediante escrito dirigido al jefe de personal con 48 horas de antelación.

Los servicios mínimos a cubrir para la celebración de Asamblea General o huelga se determinarán conjuntamente por la dirección y el Comité de Empresa.

Capítulo XVI

*Medidas de igualdad***Artículo 67. Igualdad de oportunidades y no discriminación**

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

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en la Oficina Central de Cruz Roja Española, 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 dos personas designada por el Comité de Empresa
- Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en la persona que designe la dirección, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.
- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing, así como su actualización.
- 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 estas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.
- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

DISPOSICIÓN FINAL I

Lenguaje de género

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA I

Encuadramiento de los antiguos grupos y niveles.

TRANSFORMACIÓN CATEGORÍAS

Situación a 31/12/2013		Situación a 01/01/2014		
GRUPO	NIVEL	GRUPO	NIVEL	
Técnicos	I	B	2	T.S
Técnicos	II	C	2	T.M.
Administrativos	I	G	1	T.A.
Administrativos	II	G	2	T.A.
Servicios Generales	I	I	2	S.G.
Servicios Generales	II	I	2	S.G.
Coordinador	I	D	1	
Coordinadora	II	D	2	
Supervisora	I	E	1	
Supervisora	II	E	2	
Operador	I	H	1	
Operador	II	H	2	
Administrativo 1CC	I	G	2	
Administrativo 2 CC	II	G	3	

La Dirección en un plazo no superior a 6 meses desde la entrada en vigor de este Convenio pondrá en marcha un proceso de evaluación de las funciones que realizan las personas adscritas al Grupo G, Técnicos Auxiliares, en aras de su posible encuadramiento en otros grupos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA II

Catálogo de puestos.

La Dirección dispondrá antes del 31 de diciembre de 2014 de un catálogo de puestos general. Para el cierre y actualización de dicho catálogo se tendrá en cuenta al Comité de Empresa.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO OFICINA CENTRAL 2014

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL	Salario Base año	Complemento Nivel año	Total Año	Complemento Disponibilidad / Localizable año	Complemento desempeño año
A DELEGADOS INTERNACIONALES	1	18.539	26.029	44.568		
	2	18.539	22.359	40.898		
	3	18.539	19.686	38.225		
	4	18.539	15.081	33.620		
	5	18.539	5.316	23.855		
B TITULADO SUPERIOR	1	22.800	10.643	33.443	1.789	3.311
	2	22.800	9.050	31.850	1.704	3.153
	3	22.800	7.402	30.202	1.616	2.990
C TITULADO MEDIO	1	20.740	10.529	31.269	1.673	3.096
	2	20.740	9.040	29.780	1.593	2.948
	3	20.740	6.062	26.802	1.434	2.653
D COORDINADOR	1	16.500	11.534	28.034	1.445	
	2	16.500	8.785	25.285	1.301	
	3	16.500	6.932	23.432	1.200	
E SUPERVISORA	1	14.500	11.276	25.776	1.350	
	2	14.500	8.776	23.276	1.150	
	3	14.500	6.710	21.210	1.050	
F TÉCNICO ESPECIALISTA	1	19.100	7.914	27.014	1.445	2.674
	2	19.100	5.213	24.313	1.301	2.407
	3	19.100	3.382	22.482	1.203	2.226
G TÉCNICO AUXILIAR	1	18.450	7.558	26.008	1.391	2.367
	2	18.450	4.957	23.407	1.252	2.130
	3	18.450	2.616	21.066	1.127	
H OPERADOR	1	11.600	9.060	20.660	1.200	
	2	11.600	7.191	18.791	1.100	
	3	11.600	5.267	16.867	1.000	
I SERVICIOS GENERALES	1	12.300	6.585	18.885	1.010	1.586
	2	12.300	5.491	17.791	926	1.454
	3	12.300	4.142	16.442	880	1.380

Complemento de quebranto de moneda: 1.958 Euros año.

(03/23.523/14)

