

CRUZ ROJA BIZKAIA 2022 2024





SECCIÓN III ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española en Bizkaia (código de convenio 48101412012017).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 15 de noviembre de 2023 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

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

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 12 de diciembre de 2023.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN BIZKAIA 2022-2024

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.— *Determinación de las partes*

De una parte, la representación legal de la entidad Cruz Roja Española en Bizkaia y de otra la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esta provincia han negociado y acordado el presente convenio colectivo.

Artículo 2.— *Ámbito personal y territorial*

El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en los centros de trabajo dependientes de Cruz Roja Española en Bizkaia.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio los siguientes, no pudiendo suponer en ningún caso que las condiciones laborales de los/as trabajadores/as queden por debajo en ninguna de las condiciones marcadas por el presente convenio:

- a) Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a Cruz Roja Española, los cuales se regirán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto.
- b) Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.
- c) El personal Directivo de Cruz Roja Española en Bizkaia que se regirá por las disposiciones referentes al mismo y las que se contengan en el reglamento orgánico de la Institución y que son concretamente la persona que ostente la Secretaría Provincial y la que ostente las funciones de Coordinación Provincial.
- d) El personal que presta sus servicios en los Centros de Enseñanza de Iniciativa Social concertados con CAPV.
- e) El personal contratado en virtud de Convenios, conciertos o concursos con la Administración Pública en los que se recojan las condiciones laborales que afecten a dicho personal, bien entendido que, tanto en defecto de esta, como en la materia no regulada al respecto, el presente convenio tendrá carácter supletorio.
- f) Quienes sean contratados/as para realizar un servicio licitado o financiado por la administración, a quienes les sea de aplicación un convenio específico. La entidad justificará documentalmente ante el Comité de Empresa la aplicación de un Convenio Colectivo específico.
- g) El personal sanitario que preste servicios de cobertura de riesgo previsible.
- h) El personal que en virtud de sentencia judicial le sea de aplicación un convenio colectivo de sector.

Artículo 3.— *Vigencia y denuncia del convenio*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», teniendo carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022. La vigencia del convenio será desde el 1 de enero de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2024.

La entidad abonará los atrasos que correspondan una vez se proceda a la publicación de este convenio y siempre antes de que finalice el año 2023.

El Convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, 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.

Una vez denunciado, durante la negociación del siguiente Convenio, permanecerá vigente el Convenio actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 4.—Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

Artículo 5.—Garantía Ad Personam

Se respetarán las condiciones superiores más beneficiosas que, en cómputo anual, vengan percibiendo la plantilla a título personal a la entrada en vigor de este convenio.

El complemento Ad Personam quedará determinado tal y como se describe en el artículo correspondiente a las antigüedades.

Artículo 6.—Comisión paritaria

Para aquellas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión paritaria compuesta por los representantes de la Empresa y 1 miembro de cada sindicato que forme parte del Comité de Empresa (cada sindicato acudirá con la representatividad que tenga en dicho Comité). Ambas partes podrán contar en las deliberaciones con la asistencia de personal asesor que intervendrá con voz, pero sin voto.

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

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.
- b) Interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje, en su caso, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de preceptos de este convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la comisión paritaria a efectos de ofrecer su mediación.

Quienes promuevan el conflicto deberán, en todo caso, remitir por escrito a la comisión paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada, e intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la comisión o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la comisión, interpretativos de este convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

En los procedimientos de inaplicación del convenio colectivo el plazo máximo para pronunciarse del que dispone la comisión paritaria, en el caso de que se le someta el desacuerdo, será de 7 días, tal y como establece el artículo 82.3 del ET.

- c) Deliberar y decidir sobre el descuelgue o inaplicación de alguna cláusula de este convenio.
- d) Cualquier otra función o competencia que determine la legislación laboral en vigor.

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



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

En el supuesto de que no se lograse acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de la Comisión Paritaria, esta someterá la cuestión a arbitraje, eligiendo la persona que dirigirá el arbitraje de común acuerdo entre las partes, y también podrán plantear sus divergencias ante la autoridad laboral competente.

Artículo 7.— *Cláusula de descuelgue*

Cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, Cruz Roja podrá iniciar el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, en las materias contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para ello, Cruz Roja comunicará a quienes ostenten la representación legal de las/los trabajadoras/es legitimadas/os para negociar un convenio, y a la Comisión Paritaria, el inicio del procedimiento de descuelgue, alegando las causas en las que se fundamente y entregando la información y documentación preceptiva y convocando al inicio del preceptivo o período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Si llegase a un acuerdo en el período de consultas se procederá a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio sobre las que se haya acordado el descuelgue, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la entidad y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.

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

Artículo 8.— *Derecho supletorio*

Se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general, al Convenio de Intervención social de Bizkaia y en su defecto al convenio de Intervención Social Estatal.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.— *Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo*

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, facultad que ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a quienes representan a la plantilla conforme a la legislación vigente.

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de las trabajadoras y trabajadores.



- d) La profesionalización y promoción del personal.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g) El fomento de la participación de las trabajadoras y los trabajadores.
- h) El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja Española.

Artículo 10.— *Voluntariado y Código de conducta*

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

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

Artículo 11.— *Cláusula general de no discriminación*

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

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

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

Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 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 y demás leyes que salvaguarden la igualdad efectiva entre 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

INICIO Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 12.— *Selección de personal*

La Dirección de Cruz Roja en Bizkaia determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido procedan ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño y en su caso, las circunstancias que puedan considerarse como méritos para efectuar la selección.

La oferta de trabajo se hará pública con antelación a la fecha de selección y contratación, de la que se dará conocimiento a la representación de la plantilla, conforme



al procedimiento de calidad de Cruz Roja Española, excepto en las contrataciones por sustitución, interinidad y otros inferiores a 6 meses de duración.

El personal de Cruz Roja 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 para el puesto.

Quien acredite poseer los requisitos necesarios para acceder a un grupo y nivel profesional determinado, distinto al que pertenece, podrá presentarse a las convocatorias o concursos de méritos que se convoquen, en los términos establecidos en este artículo.

Se favorecerá la rotación interna de los trabajadores o trabajadoras que voluntariamente lo demanden dentro del mismo grupo y nivel profesional.

La información previa a la que se refiere los párrafos anteriores, para los casos urgentes, se facilitará en el momento de que se conozca la oferta.

Artículo 13.—*Contratación*

La contratación se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el presente Convenio.

Podrá ser utilizada cualquier modalidad de contratación prevista en la legislación, y los contratos serán formalizados siempre por escrito.

Tal como establece el Estatuto de los Trabajadores se entregará copia básica del contrato a la representación legal de la plantilla.

El personal con contrato, incorporado a Cruz Roja, deberá formalizar compromiso de confidencialidad y cumplimiento del Código de Conducta de la Institución. También deberán realizar el curso de Formación Básica Institucional (en adelante FBI).

Artículo 14.—*Período de prueba*

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes y cuya duración será la siguiente:

Grupo	Nivel	Puestos	Periodo de prueba
1	Titulada/o superior	Nivel 1	Director/a Dpto./Área
		Nivel 2	Subdirector/a; Jefatura Unidad; Técnico/a Superior
2	Titulada/o medio	Nivel 1	Responsable Áreas, Planes, Programa, Proyecto
		Nivel 2	Técnico/a Medio
3	Personal técnico especialista	Nivel 1	Técnico/a Socorros (Marítimo y Terrestre)
		Nivel 2	FP Superior Integración / TES (FP Grado Medio)
		Nivel 3	Formadores / Monitores
4	Personal técnico auxiliar	Nivel 1	Oficial Administrativo
		Nivel 2	Conductor/a
		Nivel 3	Aux Administrativo; Aux. Intervención Social; Aux. Transporte Adaptado
5	Servicios generales	Nivel 1	Limpiador/a
		Nivel 2	Socorrista/ Captador/a



Transcurrido este período de prueba, quedará automáticamente formalizada la incorporación, computándosele a la persona trabajadora el período de prueba transcurrido a todos los efectos.

Durante este período, tanto la Empresa como la persona trabajadora podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El personal, durante el período de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.

Artículo 15.—*Subrogación del personal laboral del servicio de salvamento y socorrismo de playas*

En materia de Salvamento y Socorrismo de Playas cuando la Administración o Entidad Pública titular de alguna de las playas de Bizkaia decida adjudicar a Cruz Roja el servicio de salvamento y socorrismo de alguna playa de este territorio que con anterioridad viniese realizando cualquier otra Empresa o entidad, tanto si es la realización total o parcial de esta actividad, la Cruz Roja estará obligada a la subrogación de todos los trabajadores y trabajadoras que con al menos una antigüedad mínima de tres meses, viniesen prestando ese servicio, quedando la Cruz Roja subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior.

Para que esta obligación sea eficaz la Empresa o entidad saliente deberá haber facilitado a la Administración Pública titular de la Playa, al inicio del expediente o acto administrativo que corresponda, la siguiente documentación, a los efectos de poder incluir en el pliego de condiciones del concurso, contrato o convenio, el personal con derecho a subrogación y las condiciones laborales del mismo.

- Relación del personal especificando; nombre y apellidos, número de afiliación a la SS, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones, así como las condiciones personales más beneficiosas si las hay y/o los pactos de Empresa que puedan existir.
- Certificado de estar al corriente de pagos de la Seguridad Social.
- Fotocopia del último recibo de salario de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social.
- Fotocopia de los contratos de los trabajadores afectados por la subrogación.

Esta misma información se facilitará en el momento oportuno tanto a la Cruz Roja como al Comité de Empresa.

Artículo 16.—*Formación*

El personal con al menos un año de antigüedad en la Empresa tiene derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa Empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la Empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la parte trabajadora y la parte Empresarial.

Artículo 17.—*Euskaldunización*

Todo el personal de Cruz Roja Bizkaia podrá disponer del tiempo que necesite para realizar exámenes oficiales de euskera.

Todo el personal con contrato indefinido podrá optar a las dos modalidades de estudio de euskera:



Modalidad A: cursos de hasta 2 horas de mañana o de tarde y hasta 5 días a la semana

La organización aportará la mitad del tiempo que se invierta en clases de euskera, con el máximo de una hora al día (o del porcentaje correspondiente en los casos de reducción de la jornada laboral), siendo las 10:00h la hora máxima de incorporación al puesto de trabajo en horario de mañana. Este tiempo no estará supeditado a la coincidencia de las clases con la jornada laboral. En el caso de coincidir la formación con horario laboral el trabajador o trabajadora deberá recuperar la mitad restante.

Las horas que no aporta la organización se podrán recuperar sin perjudicar a la persona trabajadora ni al servicio, y no necesariamente bajo la regla de recuperarlas el mismo día de su disfrute.

Modalidad B: cursos Intensivos de 5 horas e internados

1. Para la realización de este tipo de cursos, se tiene derecho a un permiso no retribuido para estudio del euskera que podrá tener una duración mínima de 1 semana a 4 meses.

2. El personal podrá inscribirse posteriormente en otro u otros cursos de estas características siempre que lo permitan las necesidades de la organización y haya demostrado el suficiente aprovechamiento.

3. Se requerirá haber alcanzado el nivel A2 de los homologados actualmente para conceder este permiso.

Condiciones generales para el aprendizaje del euskera:

1. Para la asistencia deberán establecerse planes anuales para su aprobación definitiva, que permitan conocer a priori las previsiones sobre número de solicitudes.
2. El personal podrá acudir a clases que coincidan con horarios de trabajo, únicamente si las necesidades organizativas del servicio lo permiten a juicio exclusivo de la organización. En horario de mañana la entrada a trabajar será 10:00 máximo.
3. Cada nivel sólo se subvencionará con horas una sola vez, y para pasar al siguiente nivel habrá que acreditar la aprobación del anterior, salvo en casos en los que haya habido un abandono del curso por una causa de fuerza mayor sobrevenida y ajena a la voluntad de la persona que realiza la formación, como, por ejemplo, cambios en el horario laboral, en el proyecto, etc., o por otras cuestiones ajenas al puesto de trabajo y que se puedan justificar. Ante esta situación se podrá plantear volver a subvencionar con horas un nivel ya solicitado.
4. La organización establecerá la forma en que la persona estudiante aportará a la organización los conocimientos adquiridos de euskera.

Artículo 18.—Finalización de la relación laboral

El personal de plantilla que desee causar baja voluntaria deberá ponerlo en comunicación de la Empresa de forma escrita y con una antelación mínima de veinte días. Se descontarán días de salario, de forma proporcional al número de días no preavisados, solamente cuando el anuncio de la baja se produzca sin tiempo suficiente para que la Empresa organice el servicio afectado de forma adecuada.

A la extinción de la relación laboral, por finalización de contrato o baja voluntaria, la Empresa deberá de poner a disposición de la persona trabajadora la liquidación de haberes, detallada por conceptos, y el finiquito correspondiente, con el objeto de realizar las consultas oportunas, abonándose la cuantía devengada en un máximo de 48 horas. Dicho personal podrá solicitar la presencia de su representación legal para que asista a la entrega del finiquito.

Artículo 19.—Movilidad geográfica

El traslado de personal que no fuese específicamente contratado para prestar servicios en centros de trabajos móviles o itinerantes, que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.



Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la Empresa, a través de una más ajustada organización de sus recursos. La referida movilidad geográfica de una persona trabajadora a un municipio que diste más de 100 kilómetros de aquél en que presta habitualmente sus servicios, podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20.—*Funciones de distinto grupo profesional*

Si la persona trabajadora 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 el cual deberá manifestar su conformidad, 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 la plantilla, 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 esa persona 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 otra persona 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, el cual deberá manifestar su conformidad.

Artículo 21.—*Jubilación*

Con carácter general la jubilación se acomodará a lo previsto en la legislación vigente.

El/la trabajador/a podrá solicitar la jubilación anticipada y parcial siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 22.—*Clasificación profesional*

El sistema de clasificación que se contempla en este convenio 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 23.—*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 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 personal laboral, 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 24.—*Grupos Profesionales*

El personal de la Cruz Roja en Bizkaia se clasifica en Grupos Profesionales, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la Institución en base a su capacidad rectora.

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

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

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

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

- Grupo 1.—Titulados/as Superiores.
- Grupo 2.—Titulados/as Medios/as.
- Grupo 3.—Técnicos/as Especialistas.
- Grupo 4.—Técnicos/as Auxiliares.
- Grupo 5.—Servicios Generales.

Grupo 1.—Titulados/as Superiores

Son quienes 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 incorporadas a este grupo las personas en posesión de Licenciatura Universitaria o Grado o en posesión de Máster/Doctorado, que sean contratadas para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

Se determinan 2 niveles profesionales en función del grado de formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas y funciones asignadas.



Nivel 1. Directores/as de Dpto/Área.

Nivel 2. Subdirectores y subdirector as de Departamentos; Jefatura de Unidad; Técnicos/as Superiores; Asimilados y asimiladas.

Grupo 2.—Titulados/as Medios/as

Son las personas 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/as a este grupo quienes estuvieran en posesión de Diplomaturas Universitarias y/o Grados universitarios que sean contratados/as para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

Se determinan 2 niveles profesionales en función del grado de formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas y funciones asignadas.

Nivel 1. Responsables de Áreas, Planes, Programas, Proyectos.

Nivel 2. Técnicos/as Medios; Asimilados-as.

Grupo 3.—Técnicos/as Especialistas

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

Se determinan 3 niveles profesionales en función del grado de formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas y funciones asignadas.

Nivel 1. Personal técnico Dpto. Socorros (Marítimo y Terrestre).

Nivel 2. Ciclo Formativo Grado Superior Integración Social / TES (FP Grado Medio).

Nivel 3. Formadores / Monitores/as.

Grupo 4.—Técnicos/as Auxiliares

Corresponde a aquel personal en puestos dedicados a las actividades propias de la profesión, para cuya resolución se precisa experiencia en la actividad, desempeñando funciones predeterminadas y homogéneas sin personal a su cargo.

Se determinan 3 niveles profesionales en función del grado de formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas y funciones asignadas.

Nivel 1. Oficiales Administrativos/as.

Nivel 2. Conductores/as.



Nivel 3. Auxiliares Administrativos/as; Auxiliares Intervención Social; Aux. Transporte Adaptado.

Grupo 5.—Servicios Generales

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

A efecto de retribución los integrantes del grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Nivel 1. Personal de limpieza

Nivel 2. Socorristas / captador/a

Artículo 25.—Trabajo a turnos

Se entiende por trabajo a turnos cuando son cubiertos sucesivamente los mismos puestos de trabajo siguiendo un cierto ritmo discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas.

Se entiende por trabajo a turnos rotativos, cuando un mismo puesto está cubierto con diferentes empleados con un ritmo continuo en horas diferentes en un período determinado de días o semanas.

El trabajador o trabajadora de los servicios que requieran trabajo a turnos, deberán tener reconocida esa obligación por contrato o acuerdo con la Empresa y cualquier modificación de su régimen de turnos deberá ser comunicada con al menos treinta días de antelación.

Se permitirán los cambios de turnos al mes por persona en cada servicio o departamento, siempre que sea posible sin afectar al desarrollo de la actividad, tras la comunicación al Departamento de RRHH y la autorización de la persona responsable del Departamento al que pertenezca el/la trabajador/a.

CAPÍTULO V JORNADA Y HORARIOS

Artículo 26.—Jornada de trabajo y descanso semanal

La jornada máxima anual efectiva será de 1.606 horas de trabajo efectivo para el año 2022 y de 1.577 a partir de 2023, con un promedio de 37 horas semanales, con los descansos que establece la Ley.

Salvo para el personal laboral que en 1989 se encontraba desempeñando trabajos en la Sede de la Oficina Provincial y que mantendrán la jornada y el horario acordado en el Acta de la reunión del 19 de enero de 1995 y ratificado por sentencia número 363/99 del 7 de septiembre de 1999.

La organización de la jornada y horario de cada trabajador/a deberá ajustarse a la que resulte necesaria para la adecuada prestación de los servicios. Ello implica que los distintos colectivos tendrán que ajustarse a los regímenes u horarios de trabajo que la Dirección señale.

La jornada laboral

Se organizará de la siguiente manera:

Las 37 horas se distribuirán en tres días de 7 horas/día, siendo uno de ellos el viernes, y dos días de 8 horas/día, con un descanso para el tiempo de la comida.

La jornada de las personas trabajadoras será de dos días de jornada partida (mañana y tarde) a la semana, con descanso de 30 minutos para comer entre las 14:00 horas y las 16:00 horas, pudiendo ser ampliado a 1 hora, con una jornada efectiva de 8 horas; y 3 días en jornada continuada de 8:00 horas a 15:00 horas.



En los días de jornada partida el inicio y fin de la jornada serán flexibles, pudiendo entrar entre las 8:00 horas y las 9:30 horas, y pudiendo salir entre las 16:30 horas y las 18:00 horas, siendo únicamente de obligado cumplimiento la salida de una de las tardes a las 18:00.

Del 15 de junio al 15 de septiembre la jornada laboral será intensiva de 8:00 horas a 15:00 horas, para aquellos servicios en los que sea posible técnica y organizativamente.

No podrán beneficiarse de esta jornada los proyectos cuya actividad se tuviese que dar en un horario distinto al acordado, por las características específicas de la actividad, entendiendo esto por el tipo de servicio o licitación del que dependan.

El personal podrá solicitar la modificación de su jornada y dicha solicitud será analizada en detalle por la Dirección de Cruz Roja en Bizkaia en base a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, con aviso a la representación de la plantilla.

Se establecen dos puentes fijos para el personal a determinar según el calendario laboral. El personal que por motivos de servicio no sea posible el disfrute de los puentes establecidos en el calendario laboral vigente, se facilitará dicho disfrute en las fechas acordadas entre la Empresa y el trabajador o trabajadora.

Horario de atención al público

En las asambleas locales y comarcales: se garantizará la atención al público en horario de tarde (16:00 horas a 18:00 horas) dos días a la semana entre el lunes y el jueves. El horario de atención al público por las mañanas será de 9:00 horas a 13:30 horas de lunes a jueves y los viernes de 9:00 horas a 14:00 horas. Desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre horario de atención al público será de 9:00 horas a 14:00 horas de lunes a viernes.

En la asamblea provincial se garantizará la atención al público en horario de tarde (16:00 horas a 18:00 horas) de lunes a jueves. El horario de atención al público por las mañanas será de 9:00 a 13:30 de lunes a jueves y los viernes de 9:00 a 14:00. Desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre horario de atención al público será de 9:00 horas a 14:00 horas de lunes a viernes.

Control de fichaje: Toda la plantilla estará obligada a fichar todas las entradas y salidas del centro de trabajo de acuerdo al sistema que establezca la Empresa.

Artículo 27.—Horas extraordinarias

Es interés de las partes firmantes el favorecer la no realización de horas extraordinarias. En caso de ser necesarias deberán ser comunicadas al trabajador o trabajadora con al menos 48 horas de antelación y se compensarán en igual cuantía a las realizadas, excepto las realizadas en fin de semana, entiéndase como tal el sábado, domingo o día festivo que se compensarán a razón de 2 horas por hora realizada, debiendo disfrutarse en el plazo máximo de tres meses desde su realización.

La decisión de realizar horas extraordinarias queda limitada, en los términos del Acuerdo sobre el Empleo vigente («BOPV» de 2 de febrero de 1999), a los supuestos excepcionales siguientes:

Fuerza mayor

Para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

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

- Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga posible una nueva contratación;
- Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la Empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

Horas extraordinarias.

- Siempre debe de tener el visto bueno del ámbito superior y debe ser comunicado con urgencia al Dpto. de Personal.



- La recuperación del exceso: se puede aunar y disfrutar de días completos, no juntarlo a días de vacaciones, se puede recuperar entre 1 a 3 meses (límite para disfrutar el exceso de horas).

Artículo 28.—*Horas complementarias*

Se podrán suscribir pactos individuales con los trabajadores y trabajadoras para la realización de horas complementarias, al amparo de lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En aplicación de lo previsto en el artículo 12.5.c) de E.T., se acuerda expresamente que el número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Se pacta asimismo que el preceptivo plazo mínimo de preaviso al trabajador/a será de 1 día natural.

Artículo 29.—*Jornada laboral en fechas especiales*

Los días 24 y 31 de diciembre se trabajará de 9:00 horas a 12:00 horas.

Opcionalmente se podrá disfrutar de las dos jornadas libres, previa solicitud del personal laboral, siempre y cuando se garantice el servicio. La forma de compensar estas horas se pactará con el trabajador con antelación a su disfrute.

Vísperas de festivo que acumulen dos o más días consecutivos de descanso, se podrá realizar jornada continuada, reorganizando el cuadrante de las tardes de esa semana.

Aste Nagusia de Bilbao

- El horario laboral durante la Aste Nagusia será de lunes a jueves, de 9:00 horas a 13:00 horas para toda la plantilla de Cruz Roja en Bizkaia.
- Las personas que no trabajen en un centro del municipio de Bilbao podrán elegir como festivo bien el de Aste Nagusia de Bilbao, o bien el festivo de la localidad donde se ubica su centro de trabajo.

Artículo 30.—*Pausa café - descanso*

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo 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 será computable como de trabajo efectivo. Este descanso no deberá afectar la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las 9:30 y las 12:30 horas, estableciendo turnos para su disfrute.

Artículo 31.—*Nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna. Asimismo, tendrá el carácter de festivo, el domingo cuando la jornada nocturna se inicie en la víspera del festivo o domingo.

Artículo 32.—*Descanso semanal.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de día y medio consecutivos que, como regla general, comprenderá el sábado y domingo.

En los supuestos en los que no se puede garantizar el descanso semanal todos los fines de semana, la Dirección de Cruz Roja en Bizkaia procurará, siempre que sea posible, que los días libres coincidan en fines de semana, en semanas alternas. La semana en la que se trabaja el sábado y domingo, se librarán dos días consecutivos de esa misma semana. Esta regla general no será de aplicación a los contratados para la cobertura del servicio en festivos, y/o fines de semana.



Artículo 33.— *Vacaciones*

Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables, a los que durante la vigencia del presente convenio se le añadirán otros tres días para los años 2023 y 2024.

Se disfrutarán por la plantilla de forma obligatoria dentro del año natural, o hasta el 15 de enero del año siguiente los trabajadores y trabajadoras que hayan firmado ya un contrato que suponga su vinculación laboral con Cruz Roja durante el año siguiente, salvo que por razón de enfermedad, accidente o maternidad no puedan disfrutarse en el año en cuyo caso se disfrutarán una vez que se produzca su reincorporación al trabajo y la fecha de disfrute de dichas vacaciones se pactara entre la persona trabajadora y la Empresa. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional en función del tiempo transcurrido.

También se disfrutarán cinco días de libre disposición sin cargo a jornada que podrán ser disfrutados a lo largo de todo el año (incluyendo la antigua fiesta patronal del sector). En los contratos de duración determinada tal disfrute será de carácter proporcional.

Los períodos de vacaciones se aumentarán, pudiendo solicitarse estas vacaciones en un máximo de 5 franjas, 4 de ellas de al menos 5 días de duración. Las vacaciones podrán disfrutarse a lo largo de todo el año, con la coordinación del equipo para que el servicio quede cubierto.

En las actividades donde trabaje más de un/a trabajador/a, se podrán solicitar las vacaciones, aunque estas coincidiesen en el tiempo, siempre y cuando no se solapen más de 3 días.

El calendario de vacaciones deberá publicarse con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de inicio de las mismas para lo cual las personas trabajadoras presentarán su propuesta a la Secretaría Provincial antes del 30 de abril.

En caso de discrepancia entre el personal de un mismo servicio o centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios dentro de cada unidad o servicio.

Artículo 34.— *Licencias y Permisos retribuidos*

Los permisos retribuidos a los que tienen derecho la plantilla son los siguientes:

1. Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.
 - a) Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 18 días naturales de duración, debiendo aportar justificante acreditativo mediante Certificado de Registro Civil o anotación en el Libro de familia.
 - b) Igualmente tendrá derecho a esta licencia el personal que inicie una convivencia estable de pareja, siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Registro de Uniones civiles, cuando éste existiera. No podrá disfrutarse de una nueva licencia por inicio de convivencia estable hasta tanto no haya transcurrido un período de cuatro años, en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos.
 - c) Cuando el matrimonio lo contraigan los familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad o de la pareja que conviva de forma estable con el/la solicitante, éste/a tendrá derecho a una licencia de un día natural, que se ampliará a 2 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar de residencia del/la empleado/a, debiendo presentar asimismo documento justificativo.
2. Licencia por enfermedad/hospitalización/defunción.
 - a) Por fallecimiento de familiares hasta 1.º grado de consanguinidad o afinidad: 7 días.

Por fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 1.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 3 días.



Por fallecimiento de familiares a 3.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano por el 3.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 1 día.

- b) En caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 5 días.

Cuando los hechos ocurridos en estos apartados se produzcan a más de 150 km., se aumentará en dos días.

3. Nacimiento/Adopción.

De hijo/a: 5 días, a disfrutar de forma consecutiva dentro de las dos primeras semanas del hecho causante. Este permiso se verá aumentado en 1 día más en caso de parto múltiple, y sólo será aplicable para los trabajadores que no cumplan los requisitos de cotización para acceder a la prestación por paternidad citada en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores.

4. Traslado de domicilio habitual: 1 día/año.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.

6. Por el tiempo necesario para asistencia a juicios mediando citación judicial expresa.

7. Por exámenes oficiales para adquisición de títulos o grados en centros oficiales o reconocidos, relacionados con las actividades de la Empresa: el permiso comprenderá los días que se celebre el examen, o las noches anteriores a esos días, caso de turno de noche, tanto para exámenes finales como para los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

Para otro tipo de exámenes o pruebas oficiales o no oficiales se podrá acudir solicitándolo previamente y recuperando las horas de trabajo.

8. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para las realizaciones de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y técnicas de postparto siempre que sean por indicación médica, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

9. Causa de fuerza mayor relacionada con las responsabilidades familiares: hasta 4 días al año. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo cuando sea necesario por motivos urgentes relacionados con familiares o personas convivientes (enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata). Este permiso puede disfrutarse por horas o por jornadas.

10. Las/os trabajadoras/es por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Ambos, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad; u optar por acumular el tiempo total y disfrutarlo al final del período de baja por maternidad a razón de una hora al día. Ambos progenitores pueden disfrutar simultáneamente del permiso por cuidado de lactante, y este ejercicio simultáneo únicamente puede ser limitado por la empresa por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa.

11. Quien, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor o persona conviviente en situación de dependencia que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones



de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos/as, y que no desempeñen actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

En caso de negativa o de planteamiento alternativo al propuesto por la persona trabajadora, la empresa tiene la obligación de justificar dicha negativa.

12. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al personal laboral, dentro de su jornada ordinaria. El personal laboral deberá preavisar al Empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre Empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 11 y 12 de este artículo serán resueltas conforme a la legislación vigente.

13. En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor

14. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los/as Trabajadores/as, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.



En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

15. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 13 y 14 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.
16. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Lo previsto en los apartados 11 a 14 se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que de existir de futuro alguna modificación automáticamente será esta aplicable.
17. El personal laboral podrá disponer de hasta un máximo de crédito anual de 14 horas para la realización de tarea o asunto que, debidamente justificado, sea incompatible con la jornada de trabajo, y que correspondan a alguno de los motivos siguientes:
 - Emergencias e imprevistos domiciliares (incendio, inundación, robo...).
 - Visitas médicas de especialistas, propias del trabajador, siempre y cuando pueda acreditarse la imposibilidad de acudir fuera de la jornada laboral.
 - Acompañamiento a consulta médica de familiares hasta 1.º grado siempre y cuando pueda acreditarse la imposibilidad de acudir fuera de la jornada laboral.
 - Otras citas que fije la administración.

Las horas usadas para estos fines en exceso de las 14 anuales deberán ser recuperadas.

Reglas de aplicación de los Permisos Retribuidos

- Los días indicados se entenderán naturales.
- Los permisos están referidos a los parentescos especificados, sin que se puedan realizar interpretaciones extensivas a parentescos no indicados expresamente.
- Los permisos se contabilizarán, considerando como primer día aquél en que se produce el hecho si el personal no ha realizado media jornada. En el caso de que haya trabajado media jornada se contará desde el día siguiente.
- La distancia se entiende desde el domicilio del personal al lugar donde se encuentre quien dé origen a la licencia, y en caso de discrepancia sobre la misma, se tendrá en cuenta la que corresponda al recorrido del transporte público más corto, según informe de la Empresa de transporte.
- Se entiende por enfermedad o accidente graves aquella que requiera hospitalización con una permanencia de ingreso de 3 o más días. La hospitalización de 1 o 2 días se considerará hospitalización leve.
- Los días de permiso por enfermedad podrán hacerse efectivos durante el periodo que dure la misma.
- El personal deberá justificar y acreditar la causa del permiso y la Empresa tiene la obligación de satisfacer el salario real.
- Se equiparará matrimonio a pareja de hecho.



Artículo 35.— *Permiso no retribuido*

1. El personal tendrá derecho hasta 30 días naturales de licencia no retribuida por cada año natural, para el disfrute de los cuales, en todo o parte, será necesario notificar a la Empresa con una semana de antelación, para prevenir las necesidades de servicio y poder proceder a su sustitución y siempre que no coincida al solicitarlo un excesivo número de personas que perjudique el servicio.

Esta licencia se concederá por motivos y circunstancias debidamente justificadas, tales como:

- Por la total recuperación física y anímica del personal, derivadas del fallecimiento de personas con las que se haya convivido.
- Para atender a cónyuge, hijo/a, padre o madre, por causas de enfermedad o recuperación.
- Para otros casos y circunstancias de notable necesidad personal o familiar.

2. Permiso parental de 8 semanas hasta que el menor cumpla 8 años.

Las personas trabajadoras podrán acogerse a un permiso no remunerado de hasta 8 semanas para el cuidado de menores a cargo (hijas, hijos o menores en acogimiento) hasta que cumplan los 8 años. Las 8 semanas se podrán disfrutar de manera continua o por separado y corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días.

Artículo 36.— *Excedencias*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El personal con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia voluntaria podrá solicitarse con fecha de inicio y fin, pero pudiéndose establecer un acuerdo previo entre la persona trabajadora y Cruz Roja, sobre posibles prórrogas siempre que sea viable. Si bien una excedencia no podrá acortarse con respecto a la temporalidad acordada de inicio, sí podrá prolongarse en el tiempo. La negativa a dicho acuerdo previo, siempre excepcional, deberá informarse por parte de Cruz Roja a la RLT y justificar por escrito las causas de dicha negativa.

Si el período de excedencia que se solicitase fuera inferior a 2 años, la Empresa vendrá obligada, al término de la excedencia, a readmitir al personal excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer, a tal efecto, la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente.

En caso de que la excedencia solicitada sea inferior a 6 meses, y por motivos de estudios o personales debidamente justificados, no se necesitará cubrir el plazo de 4 años para solicitar una nueva excedencia.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

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



La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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 período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que dura la misma.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El personal excedente por excedencia voluntaria superior a dos años conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

El personal excedente por excedencia voluntaria no computa antigüedad durante el período que dura la excedencia.

Si el trabajador/a desea reincorporarse finalizada la excedencia, deberá comunicarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia.

CAPÍTULO VI

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 37.—Retribuciones

A los trabajadores y trabajadoras incluidas en este Convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan en función del Grupo Profesional al que pertenezcan, y dentro de éste, al nivel en que quede adscrito/a, todo ello de acuerdo a las tablas salariales pactadas en el presente Convenio que figuran en el anexo I.

Las Tablas Salariares para los años 2022, 2023 y 2024 acordadas para el presente convenio son:

- 2022: 6,30% (Ya realizado el año 2022).
- 2023: 6% con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2023, Se abonará desde el mes siguiente a la firma del presente convenio.
- 2024: Media de 10,69% para el 2024 (dependiendo del grupo y categoría según tabla).
- A partir del 31 de diciembre de 2024 se aplicarán las tablas salariales del convenio de intervención social de Bizkaia.

El desglose por año, grupo y nivel se describen en el citado Anexo 1.

Artículo 38.—Estructura retributiva

La estructura retributiva del presente convenio estará compuesta por los siguientes conceptos: Salario base, Complementos ad personam, Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable (Dirección, Coordinación, Responsabilidad, Localización y Disponibilidad, Nocturnidad, Festivos especiales) y pagas extraordinarias.

Artículo 39.—Salario base

Es la parte de retribución del personal fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades, y cuya cuantía para cada grupo profesional y nivel aparece reflejado en las tablas salariales que se adjuntan al presente convenio.



Artículo 40.— *Antigüedad y Complemento Ad Personam (A)*

En función de los acuerdos establecidos en el presente convenio se producirá la generación de trienios desde el 1 de julio de 2017. Todas las y los trabajadores se le considera el tiempo total de antigüedad en Cruz Roja, con un límite de 5 trienios.

Consideraciones:

- Las personas que tienen reconocida su antigüedad con más de 15 años no generan trienios.
- A las personas que generaron antigüedad y le fue reconocida en el anterior convenio a través del complemento Ad personam A, se les restará el tiempo consolidado previo al 1 de julio de 2017 y según se contempla en el en cálculo de la nueva antigüedad.
- En cuanto a la antigüedad generada a partir del 1 de julio de 2017, la cuantía a percibir a partir del 1 de julio de 2023 será la recogida en la tabla actual que hace referencia al plus de antigüedad del convenio de intervención social de Bizkaia. Estas cuantías se revalorizarán siempre del mismo modo en que así lo haga el convenio de intervención social de Bizkaia.

	Euros
Grupo 1	51,00
Grupo 2	46,00
Grupo 3	42,00
Grupo 4	38,00
Grupo 5	34,00

- A aquellos/as trabajadores/as que tuvieran un complemento «ad personam A» consolidado a fecha 01/07/2017, se le restaría de dicho complemento «ad personam A» la cantidad equivalente al número de trienios reconocidos en el mencionado complemento, multiplicado por el valor de la antigüedad en el convenio de intervención social de Bizkaia, (según tabla adjunta). La cantidad resultante quedará congelada.
- La cantidad equivalente al número de trienios reconocidos en dicho complemento multiplicado por el valor de la antigüedad se revalorizará en la misma cuantía que lo haga el complemento de antigüedad del convenio de intervención social de Bizkaia.

Artículo 41.— *Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable*

Para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se establecen los complementos de puesto de trabajo que se indican a continuación, que a todos los efectos no serán consolidables, y procederá su devengo en función de las características del puesto de trabajo que desempeñen, definidas previamente por la entidad, y que por ello su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional asignada al puesto.

De dirección y subdirección

Corresponde aplicar estos complementos, como compensación a aquellas actividades que debe de realizar el personal que ocupa puestos dirección o subdirección de libre designación por la dirección de la entidad, y que por ello en el desempeño de dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados en su grupo profesional y nivel.

Las cuantías de estos complementos estarán comprendidas entre un mínimo y un máximo en función de las características propias del puesto y del área que se esté desempeñando.



De responsable de programa / coordinación local – comarcal

Corresponde aplicar este complemento, como compensación a aquellas actividades que debe de realizar el personal que ocupa puestos coordinación de programa o de coordinación de Asambleas Locales/comarcales, y que por ello en el desempeño de dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados en su grupo profesional y nivel.

La cuantía de este complemento estará comprendida entre un mínimo y un máximo en función de las características propias del puesto y del área que se esté desempeñando.

De Responsabilidad de proyecto

Este complemento se percibirá por el personal que, a criterio de la dirección de la entidad, asuma funciones que requieran especial dedicación, responsabilidad, o de naturaleza compleja que requieran toma de decisiones, capacidad organizativa de gestión y/o personal a su cargo.

La cuantía de este complemento estará comprendida entre un mínimo y un máximo en función de las características propias del puesto y del área que se esté desempeñando

De disponibilidad/localización

Corresponde este complemento al personal que, en razón de su puesto, deba estar localizable, por el medio proporcionado por la Empresa, y disponible para realizar su trabajo en el tiempo que media entre el final de su jornada laboral y el inicio de la siguiente, así como domingos y festivos, salvo en el período de las vacaciones anuales retribuidas.

Estas personas realizarán turnos de guardia localizada (jefes de operaciones con responsabilidad en la gestión de equipos ERIES – Equipos de Respuesta Inmediata en Emergencias y Recursos de Emergencia).

Este complemento dejará de percibirse cuando, a criterio de la dirección, cese la necesidad que lo motivó.

Nocturnidad

Se establece un complemento consistente en el 25% del salario base que percibirán todas las personas que trabajan de noche.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a 4 horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero: En consideración al significado de tales fechas, las noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero se abonarán 125 euros, además de la cantidad establecida para los turnos diurnos de los días 25 de diciembre 1 y 6 de enero, es decir, el doble de lo estipulado para un festivo normal.

La cuantía establecida para las noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero se aplicará igualmente para el personal contratado para un horario nocturno fijo.

Turnicidad

Se considera turnicidad la realización de tres de los cuatro turnos mañana / tarde / noche / fin de semana, y se tendrá derecho a percibir el plus de turnicidad.

Las cuantías de estos pluses serán de aplicación a la firma del convenio y se corresponden con las tablas de plus de turnicidad del Convenio de Intervención Social de Bizkaia.

Estas cuantías se revalorizarán siempre que así lo haga y en la misma cantidad que dichos pluses en el convenio de intervención social de Bizkaia.



		Euros
Plus turnicidad / Mes (12 pagas)	Grupo 1	215,00
	Grupo 2	195,00
	Grupo 3	175,00
	Grupo 4	160,00
	Grupo 5	145,00

Complemento de domingo y festivo

La entidad abonará al personal que realice su trabajo en domingo o festivo, por ese día trabajado la cantidad de 49 euros.

Los días 25 de diciembre 1 y 6 de enero se abonará el doble a los tres turnos de trabajo.

Este complemento se revalorizará con el IPC.

Plus de domingo y festivos

	Euros
Domingos / festivos	49
Festivos especial significación (25 diciembre, 1 y 6 de enero)	98

Gastos de locomoción

La Empresa abonará al personal los gastos de locomoción que precise hacer para acudir desde su domicilio al centro de trabajo, entendiéndose que los medios a utilizar para tal fin serán, tanto por su tarifa como para la forma de pago de la misma (tarjeta de abono), lo menos gravosos y con el límite de la provincia, siendo el mismo medio tanto para la ida como para la vuelta.

Artículo 42.—Complemento Ad Personam (C)

El personal que viniese percibiendo algún complemento que no esté reseñado en el artículo anterior y a los efectos de mantener su derecho adquirido percibirá un complemento ad personam C.

Este complemento no será compensable, ni absorbible ni revisable.

Artículo 43.—Pagas extraordinarias

Los trabajadores y trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, la antigüedad y los complementos ad personam correspondientes. Se harán efectivas en los meses de junio y diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la organización en el transcurso del año se abonarán los complementos del vencimiento superior al mes antes expresado, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 44.—Gastos de viaje

El personal afectado por este convenio tendrá los siguientes derechos:

Las personas trabajadoras/as que por motivos laborales y siguiendo instrucciones de la Empresa deban desplazarse fuera del domicilio donde está ubicado su puesto de trabajo tendrán los siguientes derechos:

- La Empresa abonará los gastos de desayuno, almuerzo y cena. Este abono lo será por cada una de las tres comidas, para su justificación se presentará factura cuyo coste no será superior a 45 euros/día.



- La persona trabajadora tendrá derecho a que se le adelante en metálico una cantidad que cubra aproximadamente el coste de las mismas.
- Cuando la Empresa, por motivos de trabajo, ordene a alguna de sus personas empleadas a desplazarse mediante transporte público, esta proporcionará a la misma, con suficiente antelación, los billetes o títulos para su desplazamiento. Si fuere materialmente imposible por parte de la Empresa comprar con antelación los títulos de transporte, bien por el coste no pueda determinarse bien por otras causas, la Empresa adelantará a la persona trabajadora el coste estimado del transporte.
- Cuando la persona trabajadora deba dormir fuera de su domicilio por razones de desplazamiento laboral la Empresa previamente habrá contratado el alojamiento. Este gasto siempre lo gestionará y abonará directamente la Empresa con los servicios de alojamiento que haya contratado.
- Cuando una persona trabajadora deba hacer uso de su vehículo particular para desplazamientos por motivos laborales, se le abonará una cantidad de 0,29 euros por kilómetro recorrido desde el puesto de trabajo.
- Si existiese vehículo de la Entidad disponible, y solicitase su uso el empleado, la Entidad le facilitará el uso del mismo.

— Excesos de jornada derivados de viajes:

Todos aquellos viajes que el personal realice, en cumplimiento de sus compromisos ineludibles o a petición de la Empresa, a la Oficina Central de Cruz Roja o similares, que impliquen la dedicación de una jornada se compensarán con media jornada de trabajo (4 horas). Cuando impliquen la dedicación de dos o más jornadas se compensarán con una jornada de trabajo (8 horas).

Cuando dicho viaje se produzca en fin de semana o festivo, el tiempo empleado en el mismo se contabilizará como «horas extraordinarias».

Estas situaciones se comunicarán utilizando la plantilla «hoja de incidencias».

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

Artículo 45.— *Incapacidad Temporal*

En caso de incapacidad temporal por enfermedad, el personal percibirá el 100% de su salario a partir del primer día si la baja excediera de 30 días; en las bajas inferiores a 30 días, se abonará el 100%, siempre que el índice de absentismo no supere el 3%. Para el cálculo de este índice no se contabilizarán las bajas por maternidad, accidente laboral o enfermedad profesional. En caso de accidente laboral, se abonará el 100% desde el primer día.

CAPÍTULO VII

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 46.— *Crédito salarial y anticipo mensual*

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

El personal con más de 1 año de antigüedad podrá solicitar, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica, préstamo cuya cuantía no exceda de tres mensualidades netas. En caso de concesión el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en un máximo de las seis mensualidades siguientes a su concesión. Hasta que no esté amortizado al 100% el préstamo no se podrá solicitar uno nuevo. Los préstamos estarán sujetos a retención como renta en especie.



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

De manera simultánea sólo se concederán préstamos a un máximo de diez personas, de manera que hasta que uno/a de los/as trabajadores/as no haya finalizado el reintegro total del préstamo concedido no se concederá ningún otro.

En el supuesto que más de diez trabajadores/as soliciten préstamos a la Empresa de manera simultánea gozará de preferencia para la concesión del mismo aquel que tenga mayores cargas familiares, entendiéndose como tales hijos a su cargo menores de 18 años que no desempeñen ninguna actividad retribuida o personas dependientes. Sin que el trabajador pueda disfrutar de dicha preferencia dos veces consecutivas puesto que a la siguiente vez tendrá prioridad el inmediato posterior en cargas familiares. Si bien, no se aplicará el derecho de preferencia contemplado en el presente párrafo cuando no haya transcurrido un año desde la liquidación del préstamo anterior.

CAPÍTULO VIII SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 47.— *Seguridad*

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Institución, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad y salud laboral en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación. La Institución, en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud física y mental del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la Entidad.
- c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos, riesgos profesionales y con especial atención a los riesgos psicosociales por parte de servicios profesionales externos.
- d) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras competentes en la materia.
- e) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y al personal temporal.

El personal en plantilla tiene como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuado cumplimiento.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos puestos a disposición del personal constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.

Los y las representantes laborales velarán por la difusión entre la plantilla del modo más adecuado, según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones y específicamente:



- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Entidad de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato al personal superior jerárquico directo, y a los delegados o delegadas de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud del personal.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud del personal en el trabajo.
- f) Cooperar con la Institución para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de la plantilla.

Artículo 48.— *Salud laboral*

- a) Se facilitará al personal un reconocimiento médico anual a cargo de la Institución.
- b) En aquellos servicios en los cuales el riesgo de contagio sea mayor, este derecho podrá ser ampliado a un reconocimiento semestral.
- c) Protección a la mujer embarazada: La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que por la Dirección del Centro y del Comité de Empresa, se le examine si el trabajo que desempeña pueda afectar a su estado, recabando los informes médicos oportunos, a los efectos de prevenir cualquier situación de riesgo.

Artículo 49.— *Uniformidad*

La Empresa proveerá de la uniformidad que considere necesaria, a aquellos trabajadores y trabajadoras cuyo puesto de trabajo lo requiera, siendo su uso de carácter obligatorio para éstos.

La dirección del Centro determinará el vestuario necesario en cada caso, valorando para ello la normativa en materia de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 50.— *Responsabilidad civil*

La Institución concertará una póliza de seguros destinada a cubrir la eventual responsabilidad civil en que pudiera incurrir la plantilla de la institución en el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO IX

USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN

Artículo 51.— *Principios generales sobre el uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación*

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

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



Artículo 52.— Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores

El correo electrónico, la intranet e internet es de exclusivo uso profesional. La plantilla podrá utilizar estos medios puestos a su disposición por la Entidad para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo y aceptar las normas de utilización del sistema informático.

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

CAPÍTULO X

IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 53.— Igualdad de género y no discriminación

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

Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Bizkaia, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad de Cruz Roja Española. El Equipo de Igualdad estará integrado por el/la Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por un número igual representando al Comité de Empresa.
- Existencia de la figura de Agente de Igualdad, que recaerá en la persona que ostente la Secretaría Provincial o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.
- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing. Se acompaña como Anexo 2.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación que garanticen la igualdad de mujeres y hombres.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, a la candidatura cuyo sexo esté subrepresentada 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 para prevenir posibles brechas salariales de género, fruto de una discriminación indirecta en función de género proveniente de varios factores como la segregación ocupacional, la segregación vertical, las medidas de conciliación feminizadas, etc.



- Incluir medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de éstas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc., hasta la normalización de su situación.
- Regularizar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista.

Artículo 54.—Derechos Laborales de las Mujeres Víctimas de Violencia Machista

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

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

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

Zerbitzu Publikoak

CAPÍTULO XI

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 55.—Acumulación de horas

El personal trabajador con representación sindical podrá realizar la acumulación trimestral de horas asignadas por la legislación vigente, así mismo se podrán ceder horas sindicales entre miembros de un mismo sindicato dentro del Comité de Empresa, debiendo ser comunicado a la Empresa con antelación, siempre que no suponga la contratación de personal, estableciéndose como límite que la cesión no puede superar el doble de las que por legislación le corresponde.

- a) Del personal: El personal tiene derecho a reunirse en la Empresa, fuera o dentro de las horas de trabajo, existiendo un máximo de 10 horas anuales para la celebración de asambleas. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la dirección la convocatoria de las asambleas y acordar, con la misma, las medidas oportunas para evitar perjuicios en la asistencia.
- b) De los comités de Empresa y delegados/as: Cada miembro del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal dispondrán de 40 horas mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo.



CAPÍTULO XII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 56.—*Principios informadores*

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

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

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

Artículo 57.—*Graduación de faltas*

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

a) Faltas leves:

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

b) Faltas graves:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad continuada.
3. El trato vejatorio a los destinatarios o destinatarias del trabajo, alumnado, a compañeros, compañeras de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a los/las destinatarios/as del servicio o sus familiares, a compañeros y/o compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.



5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 2 días en el plazo de un mes.
6. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
7. Las reiteradas ofensas hacia sus compañeros y/o compañeras.
8. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.
9. El incumplimiento del Código de Conducta de Cruz Roja Española cuando no origine daños o perjuicios para las personas destinatarias y/o para la Entidad.
- c) Faltas muy graves:
 1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
 2. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
 3. La simulación de enfermedad o accidente.
 4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
 5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios o destinatarias del servicio, alumnado y a compañeros o compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
 6. El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios y destinatarias del trabajo, alumnado, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
 7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.
 8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 3 días en el plazo de un mes.
 10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
 11. El acoso sexual y por razón de sexo, acoso por orientación sexual, acoso racial o acoso laboral o moral (mobbing).
 12. La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la Cruz Roja en el desempeño de sus funciones.
 13. Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, etnia, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.
 14. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiendo como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o trabajadora o de terceros.
 15. El incumplimiento muy grave de las obligaciones derivadas de Ley Orgánica de Protección de Datos y vulneración del uso de los Sistemas de Información.
 16. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.



17. El incumplimiento muy grave del Código de Conducta de Cruz Roja Española cuando origine daños o perjuicios para las personas destinatarias y/o para la Institución.

Infracciones en relación a la LOPD

Protección de datos

Faltas Leves:

- Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.
- Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.
- Incumplir, de forma puntual, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en la producción de una incidencia.
- Incumplir, de forma puntual, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que no supone para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados.
- No atender, de forma puntual, a la formación que corresponda recibir en materia de seguridad de la información y protección de datos personales.

Faltas Graves:

- Incumplir, de forma repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en la producción de una incidencia.
- Incumplir, de forma repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que no supone para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados.
- No atender, de forma repetida, a la formación que corresponda recibir en materia de seguridad de la información y protección de datos personales.
- Impedir al Responsable de Seguridad o al DPO la correcta realización y cumplimiento de sus funciones en Cruz Roja Española.
- Incumplir, de forma puntual, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que suponga para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados. La gravedad de la presente falta será determinada en función de la gravedad del incumplimiento y el impacto y características de las consecuencias impuestas sobre Cruz Roja Española por el mismo.

Faltas Muy Graves:

- Cometer delitos de cualquier tipo utilizando, o con el objetivo de dañar, los sistemas informáticos o la información gestionada por Cruz Roja Española.
- Incumplir las cláusulas y directrices expresadas en el acuerdo de confidencialidad que le vincule con Cruz Roja Española.
- Incumplir, de forma repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que suponga para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados. La gravedad de la presente falta será determinada



en función de la gravedad del incumplimiento y el impacto y características de las consecuencias impuestas sobre Cruz Roja Española por el mismo.

Artículo 58.— *Sanciones*

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

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
 - Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de hasta tres años.
 - Despido.

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

Las sanciones se notificarán por escrito a la persona interesada, para su conocimiento y efectos, quien deberá acusar recibo de la misma. Asimismo, se remitirá copia de dicha comunicación al Comité de Empresa.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo a la persona interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y al comité de Empresa, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la Empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la Empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité o la persona trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Artículo 59.— *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 tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

Prescripción de las faltas de acoso

En caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, acoso racial o acoso laboral, el plazo de prescripción empezará a contar al día siguiente que se cierre el protocolo de acoso por parte de la comisión creada al efecto.



Artículo 60.— *Cancelación*

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de seis meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

CAPÍTULO XIII MEDIO AMBIENTE

Artículo 61.— *Compromiso*

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

CAPÍTULO XIV VOLUNTARIADO Y FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

Artículo 62.— *Gestión del Voluntariado*

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

Artículo 63.— *Seguros de responsabilidad civil y penal de todo el personal*

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

Artículo 64.— *Prestación social por muerte o incapacidad.*

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

La cobertura será de:

- Por muerte por accidente: 25.000,00 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: 25.000,00 euros.

Artículo 65.— *Fondo Social*

Se establece un fondo social a beneficio de los trabajadores y trabajadoras de 6.000 euros anuales, que se acumulará para el año siguiente en caso de que no sea dispuesto.

Para poder hacer uso de él, será necesaria una antigüedad en la Empresa de 6 meses y un contrato superior a un año

Las normas de uso de dicho fondo se establecerán con un reglamento acordado entre el Comité de Empresa y la Dirección de Cruz Roja en Bizkaia. Dichas normas podrán ser revisadas por propuesta y acuerdo del Comité de Empresa y la Dirección de Cruz Roja en Bizkaia.

El reglamento y las revisiones que se produzcan se hará llegar a toda la plantilla.



Artículo 66.— *Medidas específicas para el personal laboral mayor de 55 años*

Ante la convocatoria interna de puestos vacantes o nuevos puestos, las y los trabajadores mayores de 55 tendrán preferencia siempre que cumplan el resto de los requisitos necesarios para dicho puesto, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera.— *Adhesión al PRECO*

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales del País Vasco –PRECO-, vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos afectados por este convenio. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención de la Comisión Paritaria de este Convenio.





ANEXO I TABLAS SALARIALES

Grupo		Nivel	2022 (€)	2023 (€)	2024 (€)
1	TITULADA/O SUPERIOR	NIVEL 1	28.179,15	29.869,90	31.842,74
		NIVEL 2	26.048,93	27.611,87	30.056,65
2	TITULADA/O MEDIO	NIVEL 1	25.167,83	26.677,90	29.480,76
		NIVEL 2	25.167,83	26.677,90	29.480,76
3	TÉCNICO ESPECIALISTAS	NIVEL 1	23.955,47	25.392,80	27.069,93
		NIVEL 2	22.094,64	23.420,31	25.941,52
		NIVEL 3	19.289,30	20.446,66	23.073,07
4	TÉCNICO AUXILIARES	NIVEL 1	19.289,30	20.446,66	23.073,07
		NIVEL 2	17.596,87	18.652,68	21.048,65
		NIVEL 3	17.455,30	18.502,62	20.879,31
5	SERVICIOS GENERALES	NIVEL 1	16.860,18	17.871,79	20.532,10
		NIVEL 2	15.527,71	16.459,37	17.774,18

Pluses de responsabilidad

Complementos de puesto	Desde	Hasta
Dirección/ Subdirección Direcciones y subdirecciones de área (nombramientos por parte de la presidencia de acuerdo a los estatutos Y RGO). — Direcciones de área: 400 euros/mes bruto mensual (12 pagas). — Subdirecciones de área: 300 euros/mes bruto. • mensual (12 pagas).	3.000	6.000
Responsable Programa/Coordinación Local/Comarcal Responsables nombrados por la presidencia de su ámbito correspondiente de acuerdo a los estatutos de CR. — 150 euros/mes bruto mensual (12 pagas).	1.800	3.000
Responsable Proyecto Responsables nombrados por la presidencia de su ámbito correspondiente de acuerdo a los estatutos de CR. — 120 euros/mes bruto mensual (12 pagas).	1.000	1.800
Disponibilidad/Localización Personas que por su actividad y responsabilidad realizan turnos de guardia localizada (jefes de Operaciones con responsabilidad en la gestión de equipos ERIES – Equipos de Respuesta de Inmediata en Emergencias y Recursos de Emergencias). — 278 euros/mes bruto mensual (12 pagas).	780	3.500

Pluses de domingo y festivos

	Euros
DOMINGOS / FESTIVOS	49
FESTIVOS ESPECIAL SIGNIFICACIÓN (25 diciembre, 1 y 6 de enero)	98

		Euros
Plus turnicidad / Mes (12 pagas)	Grupo 1	215,00
	Grupo 2	195,00
	Grupo 3	175,00
	Grupo 4	160,00
	Grupo 5	145,00