

Capítulo	Descripción	Importe
2	GASTOS BIENES CTES	4.500,00
3	GASTOS FINANCIEROS	15.837,89
9	PASIVOS FINANCIEROS	45.172,71
	TOTAL PRESUPUESTO	71.235,72
ESTADO DE INGRESOS		
4	TRANSFERENCIAS CTES	71.417,83
5	INGRESOS PATRIMONIALES	10,00
	TOTAL PRESUPUESTO	71.427,83

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 1761 del Real Decreto 2/2004 de 5 de marzo.

Casbas de Huesca, a 11 de mayo 2011.- El presidente, Pascual Latorre Altafaj.

Administración Autonómica

GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

3008

Visto el Texto del **Convenio Colectivo suscrito entre representantes de la Empresa ASAMBLEA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN HUESCA**, y de sus trabajadores, éstos afiliados a las Centrales Sindicales U.G.T. Y CC.00., vigente del 01.01.2011 al 31.12.2012, y de conformidad con el artículo 90.2 y .3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 11 de mayo de 2011.-El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo. P.A. El secretario Provincial, Art. 10.3 Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA ASAMBLEA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN HUESCA.

CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

Artículo 2.- Vigencia y denuncia del Convenio.

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad. Unidad de Convenio.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

Artículo 5.- Contratación.

CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.- Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

CAPITULO III.- SISTEMA DE PROVISION DE VACANTES, PROMOCION Y FORMACION.

Artículo 7.- Sistema de cobertura de puestos de trabajo.

Artículo 8.- Promoción interna.

Artículo 9.- Periodo de prueba.

Artículo 10.- Formación.

Artículo 11.- Preaviso del trabajador o trabajadora.

CAPITULO IV.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 12.- Grupos Profesionales.

Artículo 13.- Categorías Profesionales.

CAPITULO V.- MOVILIDAD GEOGRAFICA.

Artículo 14.- Movilidad Geográfica

CAPITULO VI.- JORNADA Y HORARIOS.

Artículo 15.- Jornada.

CAPITULO VII.- VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 16.- Vacaciones

Artículo 17.- Licencias y permisos.

CAPITULO VIII.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 18.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 19.- Excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 20.- Excedencia para el cuidado de hijos, conyuge, ascendientes, y descendientes.

Artículo 21.- Efectos de la excedencia sobre la antigüedad y la promoción.

Artículo 22.- Reingresos.

Artículo 23.- Jubilación.

CAPITULO IX.- SALARIOS.

Artículo 24.- Retribuciones.

Artículo 25.- Trabajos de distinta categoría profesional

Artículo 26.- Incrementos salariales.

Artículo 27.- Principios generales sobre la retribución.

Artículo 28.- Estructura retributiva.

Artículo 29.- Salario Base.

Artículo 30.- Pagas Extraordinarias.

Artículo 31.- Abono de retribuciones.

Artículo 32.- Complementos salariales.

Artículo 33.- Complemento personal transitorio.

Artículo 34.- Horas extraordinarias.

Artículo 35.- Retribución por módulo económico.

Artículo 36.- Anticipo por remuneraciones.

CAPITULO X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 37.- Seguridad y Salud laboral.

Artículo 38.- Salud Laboral.

Artículo 39.- Incapacidad.

Artículo 40.- Ropa de trabajo

Artículo 41.- Retirada del permiso de conducir.

CAPITULO XI. ACCION SINDICAL.

Artículo 42.- Garantías Sindicales.

Artículo 43.- Órganos de representación y competencias.

CAPITULO XII. COMISION PARITARIA.

Artículo 44.- Comisión paritaria.

Artículo 45.- Solicitud extrajudicial de conflictos.

CAPITULO XIII. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 46.- Graduación de las faltas.

Artículo 47.- Sanciones.

Artículo 48.- Prescripción.

CAPITULO XIV. POLITICA DE IGUALDAD.

Artículo 49.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. LEGISLACIÓN GENERAL.

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

Este convenio será de aplicación a la Asamblea Provincial de Cruz Roja Española en Huesca y en los términos previstos en el Título III del Estatuto de Trabajadores. Su contenido obligará a la Asamblea Provincial de Cruz Roja Española en Huesca y a toda la plantilla de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal, y territorial durante el periodo de vigencia, sin que resulte de aplicación a la misma ningún otro convenio del sector.

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo dependientes de la Asamblea Provincial de Cruz Roja Española en Huesca.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio

a.- Quienes ejerzan profesiones libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española, los cuales se registrarán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto y por las disposiciones reguladoras de su respectiva profesión.

b.- Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.

c.- El personal incorporado a la plantilla de Cruz Roja como consecuencia de la adjudicación de concursos públicos para la prestación de servicios que establezcan la obligación para la Institución de subrogarse en la contratación de los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria, les será de aplicación a partir de ese momento el presente Convenio Colectivo, y si las retribuciones percibidas por todos los conceptos en base al convenio anterior fuesen superiores a las establecidas en el presente Convenio, esa diferencia, estimada globalmente y en cómputo anual, se abonará como complemento personal absorbible.

d.- El personal directivo de la Asamblea Provincial de Cruz Roja Española en Huesca, que se registrará por las disposiciones referentes al mismo y las que se contengan en el Reglamento General Orgánico de la Institución. A estos efectos se considerará personal directivo de la Institución, los Presidentes/as, Vicepresidentes/as, Secretario/a Provincial, Coordinador/a Provincial y Directores/as de Área de carácter voluntario de los ámbitos Provincial, Comarcales y Locales.

e.- Cualquier otra persona que no mantenga relación de carácter laboral con Cruz Roja Española en la Provincia de Huesca.

Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.

1. El Convenio entrará en vigor desde el día de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012.

2. Sus efectos económicos registrarán desde el día 1 de Enero de 2011, con independencia de la fecha de su publicación.

3. El Convenio se considerará denunciado de manera automática a su vencimiento.

4. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

5. Se pacta, en razón de la complejidad y sustancial modificación de la estructura salarial, con carácter excepcional, un único y exclusivo pago, correspondiente al concepto de atrasos salariales para el año 2010 que, se realizará de la siguiente forma:

5.1. Se ha abonado un 0,2 % de la masa salarial bruta mensual existente a 31-12-2009, excluidos los conceptos retributivos variables, para todas las categorías y para el periodo comprendido entre el 01-01-2010 y 31-12-2010, que ha complementado al 0,8 % ya aplicado.

5.2. Se abonará una cantidad lineal de 15 euros mensuales para los grupos profesionales de Titulados y Asimilados (denominados en tablas A-1 y A-2), y de 20 euros mensuales para el resto de categorías (A-3) en concepto de atrasos pactados para el año 2010, que será abonado por 14 pagas y que se liquidará dentro del primer semestre del 2011.

5.3. La presente cláusula de revisión salarial no será de aplicación para el personal docente que esté o haya estado acogido a programas de los diferentes cursos de formación e integración profesional.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad. Unidad de Convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial pertinente, haciendo uso de sus facultades, declarara nulos o no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio se renegociará, comprometiéndose las partes a mantener los criterios de intercambio que se dieron durante la negociación del mismo.

Artículo 4. Compensación y absorción

Las mejoras resultantes de la aplicación del presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse o estuvieran establecidas.

Asimismo, las condiciones, tanto individuales como colectivas, preexistentes a la entrada en vigor del presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial que resulten superiores a las establecidas en el mismo serán absorbidas y compensadas con las establecidas en el presente Convenio.

La entrada en vigor del presente Convenio dejará sin efectos y, por tanto, comportará el final de la vigencia de cualquier acuerdo de carácter particular o colectivo que la empresa tuviera suscrito con cualquier trabajador incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 5. Contratación.

A) Contratación indefinida:

1.) Las personas incorporadas sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerarán fijas, una vez transcurrido el periodo de prueba, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.

2.) Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

B) Contrato de interinidad.

1.) Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador/a con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el periodo en que se dé dicha circunstancia.

2.) El contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo la persona sustituida, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el mismo o el de otra persona de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

3.) Además de los supuestos establecidos en la legislación vigente, podrá formalizarse el contrato de interinidad para cubrir bajas por Incapacidad Temporal en los periodos de incidencia de éstas y para cubrir cualquier otro puesto o función que conlleve reducción con derecho a reserva de puesto de trabajo.

C) Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1.) El régimen aplicable a los contratos eventuales por circunstancias de la producción será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

2.) La duración máxima del contrato será de seis meses dentro de un periodo de doce meses. En el caso en que se concierte por un periodo inferior a seis meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga de contrato pueda superar el total de los seis meses citados.

3.) Como parte integrante de la política de empleo y a fin de potenciar la creación de empleo estable, se acuerda que el personal ocupado mediante contratos de carácter eventual, una vez superado el plazo establecido por la legislación vigente pasará a ser contratado en régimen de contrato indefinido, y todo ello a los efectos de lo establecido en la Ley 14/2005.

4.) A la resolución del contrato se tendrá derecho a percibir la indemnización establecida para esta modalidad de contratación por la legislación vigente.

D) Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

1.) El contrato para obra o servicio determinado en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado para aquellos casos en los que se realicen conciertos o acuerdos con las Administraciones Públicas, en cualquiera de sus ámbitos o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios, cursos o actividades de carácter temporal.

2.) El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, hasta un máximo de tres años, ampliable en 12 meses más en caso de que el Convenio de Sector, así lo prevea.

E) Contrato en prácticas o para la formación.

1.) Las contrataciones llevadas a efecto en las modalidades de contrato en prácticas o de formación, tendrán las remuneraciones y duración establecida en este artículo.

2.) Contrato en Prácticas.- La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder la citada duración máxima. Su retribución será el primer año del 85% salario convenio según categoría y grupo profesional y del 95% en el segundo año.

3.) Contrato para la formación.- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar la prórroga del mismo, sin que la duración total pueda exceder la duración máxima. Su retribución será: el primer año el 85% y el segundo año el 95% de la cuantía que figura en las tablas salariales para la categoría que haya sido contratado y en función del tiempo efectivamente trabajado. El tiempo mínimo dedicado a la formación teórica será al menos del 15% de la jornada máxima prevista en el convenio para su categoría profesional, pudiendo establecerse por la empresa su distribución. En el supuesto de que se produzca la conversión a contrato indefinido en cualquier modalidad, se entenderá como periodo de prueba el tiempo de trabajo en el contrato de formación y se computará la duración del contrato para la formación a efectos de antigüedad y demás derechos que se puedan derivar de la misma en el Convenio Colectivo. Cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, declarada como tal por los servicios competentes de la administración pública, la duración máxima del contrato será de cuatro años, pudiéndose concertar las prórrogas correspondientes sin exceder el citado periodo máximo.

F) Contrato a tiempo parcial.

Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 100% de la jornada a tiempo completo establecida en este convenio para la categoría por la que se le contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones vigentes.

G) Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, según la redacción dada por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a la representación de la plantilla. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la Empresa afectada por este Convenio.

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

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a. 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 del personal.
- 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 la plantilla.

CAPÍTULO III. SISTEMA DE PROVISION DE VACANTES, PROMOCION Y FORMACIÓN.

Artículo 7. Sistema de cobertura de puestos de trabajo.

La dirección de Cruz Roja Española en Huesca 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 la forma y proceso a seguir para su cobertura.

De estos extremos se informará con carácter previo al comité de empresa a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y en consecuencia para que puedan optar a ocupar dichas vacantes el personal de la plantilla.

En cualquier proceso de selección de personal se contará con la presencia de la persona responsable / coordinador/a del servicio para el que se contrata el personal, ajustándose al sistema de procesos de gestión de la Institución.

Artículo 8.- Promoción Interna.

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Huesca podrá participar en los procesos selectivos que la institución convoque para la cobertura de puestos vacantes. Para acceder a los mismos se tendrán en cuenta los méritos profesionales, así como los conocimientos específicos requeridos en el Grupo Profesional en el que se convoque la plaza, dedicación, capacidad de los aspirantes y la experiencia.

La convocatoria incluirá el perfil del puesto a cubrir, y los requisitos exigidos.

A los efectos de regular estos procesos selectivos, se establece lo siguiente:

1. La convocatoria de los puestos y sus bases se publicarán, en el tablón de anuncios de la Institución, y/o web y se remitirá copia al comité de Empresa.

2. La previsión de plazas se realizará con la intención de favorecer la promoción del personal de plantilla.

3. Se valorarán los servicios que con carácter voluntario se hayan prestado a la Entidad.

4.- Las plazas que precisen de contrato de duración no superior a seis meses, o de urgencia o sustitución, se excluyen del procedimiento normal de selección.

5.- Cuando el puesto a cubrir sea de confianza, su provisión será de libre designación por la Dirección de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Huesca.

Artículo 9. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba cuya duración será de seis meses para el grupo profesional de técnicos y titulados o asimilados, y de dos meses para el resto.

2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado este período a todos los efectos.

Artículo 10. Formación.

La dirección de la Oficina Provincial Cruz Roja Española en Huesca, elaborará un Plan anual de Formación Continua para el personal en plantilla, encaminado a perfeccionar sus conocimientos profesionales, a mejorar la prestación de los servicios, y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que realizan. De este Plan dará traslado al Comité de Empresa para su conocimiento, valorando las sugerencias que puedan aportar.

Dicha formación continua y obligatoria, se realizará a poder ser en horario laboral; en el caso de que por necesidad del servicio se tenga que hacer en otro horario fuera de jornada, se compensarán las horas empleadas fundamentalmente con descanso por valor de una hora extraordinaria o retribuyéndose como horas extraordinarias.

La compensación de los descansos se realizará en un periodo de referencia de tres meses a partir de la realización de la acción formativa. No obstante de común acuerdo podrán compensarse con el defecto de la jornada anual.

Artículo 11.- Preaviso del trabajador o trabajadora.

El trabajador/a que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del/la trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

CAPITULO IV. CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 12.- Grupos profesionales.

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Huesca, se clasifica en Grupos Profesionales, atendiendo a las aptitudes, conocimientos y responsabilidad exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la empresa 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.

En este sentido, quienes ostenten la categoría de Educadores/as, la tendrán reconocida provisionalmente y hasta que finalice el plazo transitorio para obtener la titulación académica correspondiente exigida por la Administración, plazo que se ha asignado legalmente de cuatro años, finalizado el cual, no podrán seguir prestando servicio en la institución por falta de la titulación exigida.

Dentro de cada Grupo Profesional se definen diferentes categorías, de acuerdo con la organización de trabajo que se establezca.

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

Descripción de los Grupos Profesionales:

Grupo Profesional de Técnicos:

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que por su conocimiento y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades de coordinación y asesoras, con alto grado de exigencia en la autonomía, capacidad de supervisión, mando y responsabilidad, acordes a las funciones asignadas a los puestos que desempeñan. Podrán tener o no, colaboradores a su cargo.

Dentro de este grupo y a los efectos de las condiciones económicas de dichos puestos, se establecen dos categorías:

A) Titulados de Grado Superior, o de nuevo grado que la sustituya o asimilados:

Corresponden a esta categoría aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación de grado superior, pudiéndose incluir en este grupo al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos se pueda considerar como asimilado, y convalidado por la Institución.

B) Titulados de Grado Medios actuales o que en el futuro la sustituya o asimilados.

Corresponden a esta categoría aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación de grado medio, pudiéndose incluir en este grupo al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos se pueda considerar como asimilado y convalidado por la Institución.

Grupo Profesional de Actividad

Se incluyen en este grupo quienes realizan tareas que aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas pueden ser complementadas por alguna iniciativa; requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellas puedan ser ayudados por otros trabajadores/as de igual o inferior grupo profesional.

Grupo Profesional Personal de Servicios

Se incluyen en este grupo a quienes llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter general y elemental.

Igualmente se incluyen en este grupo a quienes llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención.

Artículo 13.- Categorías Profesionales

1.- La adscripción del personal en los distintos grupos profesionales se hará a través de las categorías profesionales.

2.- De manera recíproca, las categorías profesionales existentes en la actualidad se encuadrarán en los siguientes grupos profesionales que se establecen en este convenio:

TECNICOS:

A-1/ Titulados/as de Grado Superior o asimilados.

A-2/ Titulados/as de Grado Medio o asimilados.

PERSONAL DE ACTIVIDAD:

B-1/ Docentes: Son quienes realizan actividades formativas en los programas o proyectos que así se exijan, y contratados para los mismos, siendo su retribución la especificada en cada uno de dichos programas, y que se trasladan a su contrato de trabajo.

B-2/ Monitor/a de tiempo libre y actividades: Desarrollarán su función en la ejecución de las actividades propias de los programas y proyectos de Cruz Roja, que exigen iniciativa habitual en su realización, que tienen especial dificultad en su desempeño y cierta irregularidad en su prestación, estando habitualmente predeterminadas en los programas y proyectos que ejecutan.

B-3/ Mediadores/as: Corresponde a aquellos trabajadores/as que habiendo superado la formación necesaria que otorga este título, realizan funciones de integración social, e inclusión cultural.

B-4/ Auxiliar administrativo: Corresponde a quienes, teniendo la cualificación profesional en esta función administrativa, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas homogéneas, complementarias y auxiliares sin personal a su cargo.

PERSONAL DE SERVICIOS:

C-1/Técnico instalador: Se incluye en este nivel quienes, con formación específica en electricidad o electrónica, o experiencia probada en estas tareas, realizan actividades propias de las unidades móviles de atención a usuarios, entre las que se incluyen la atención a personas, la instalación o reparación de equipos de comunicaciones, la conducción del vehículo destinado a estas actividades y cualquiera otra que se precise desarrollar en el funcionamiento normal de las unidades Móviles.

C-2/Conductores/as: Tendrá a su cargo con plena responsabilidad la utilización y conservación del vehículo que ponga a su disposición la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Huesca, así como el traslado de personas y/o materiales que les sean encomendadas, realizando el mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares y en todo caso, dando parte con prontitud de las averías o deficiencias observadas a los responsables pertinentes para que procedan a su subsanación por los servicios técnicos correspondientes.

C-3/Auxiliares de transporte: Son quienes acompañan al conductor/a y le apoyan y cooperan en el transporte de personas dependientes y/o discapacitadas.

C-4/ Operadores/as de comunicaciones y teleasistencia: Son quienes, en el Centro Provincial de Coordinación, están dedicados a la atención de todo tipo de llamadas a través de sistemas de comunicación, para cuya resolución sea precisa una formación básica en informática y conocimientos sobre habilidades sociales básicas, desarrollando funciones predeterminadas y homogéneas sin personal a su cargo.

C-5/ Personal de mantenimiento: Pertenece a esta categoría el personal dedicado con autonomía y responsabilidad al cuidado, conservación, reparación o mantenimiento de los inmuebles, vehículos, aparatos y, en general cualquier otra propiedad u objeto de uso de la Institución.

C-6/ Auxiliar de ayuda a domicilio: Es el trabajador/a, que presta apoyo domiciliario en las tareas habituales de la vida diaria, en relación al grado de dependencia del usuario de este servicio.

C-7/ Gobernanta: Son quienes prestan servicio en pisos de acogida, asumiendo y realizando las tareas domésticas precisas y necesarias.

C-8/ Controladores de accesos: Corresponde a aquellos trabajadores/as que guardan vigilan y controlan las entradas y accesos a las instalaciones en horas de no actividad en la Institución, por tanto siempre de nocturna y en fines de semana y/o festivos.

La Institución, de común acuerdo con el Comité de Empresa, elaborará durante la vigencia de este Convenio, un catálogo de puestos de trabajo, con definición y funciones de los mismos.

CAPÍTULO V. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Artículo 14. Movilidad geográfica.

La movilidad de un trabajador de una forma permanente, a un municipio distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios, siempre que suponga traslado de centro de trabajo y obligue al cambio de residencia, podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

En caso de movilidad de un trabajador a otro centro de trabajo a una distancia superior a 15 Kms., obligará a la Empresa a facilitarle medio de transporte, o su sustitución por una compensación económica.

CAPÍTULO VI. JORNADA Y HORARIOS.

Artículo 15. Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo será de 1735 horas en cómputo anual. La jornada semanal será de 38 horas distribuidas de lunes a domingos, en todos aquellos programas en que se precise atención continua, y de lunes a viernes, en aquellos otros, en que no sea necesario el servicio constante.

Aquellos programas y servicios que se desarrollen de lunes a viernes, se cubrirán en jornada de mañana y tarde, en horario que se establecerá según las necesidades del servicio.

En los casos en que en la vigencia del presente convenio haya que hacer alguna modificación sustancial y colectiva del horario de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido la Institución y la Representación Legal de la plantilla iniciarán un periodo de consultas no superior a 15 días, con vistas a la consecución de un acuerdo con la finalidad de atenuar en la medida de lo posible, las consecuencias que afecten al personal implicado.

El exceso de jornada, en cómputo anual, que pueda darse será compensado con descanso antes de acabar el año. Igualmente, si la previsión del cómputo de jornada, no alcanzase el cómputo anual de horas de trabajo, la Empresa determinará la jornada y horario a cubrir para completarla.

CAPÍTULO VII. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 16. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales, de los cuales, al menos 22 días serán laborables. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no haber podido disfrutarlas.

2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en uno, dos o tres períodos, de una duración mínima de siete días naturales o cinco laborables consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. Antes del día 30 de mayo de cada año, los trabajadores solicitarán a su responsable inmediato la propuesta de disfrute de vacaciones, cuyas fechas le serán confirmadas por parte de la empresa.

3. En caso de discrepancia entre el personal de un centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, la empresa establecerá turnos rotatorios.

4. Las vacaciones se distribuirán, con carácter general, dentro del año natural al que correspondan. Excepcionalmente y por razones de servicio podrán disfrutarse hasta el 31 de Enero del año siguiente.

5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con el disfrute del derecho a la lactancia, con el permiso correspondiente por adopción o acogimiento, con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto natural o prematuro, con hospitalización y convalecencia hasta obtener el alta médica o con el periodo de suspensión del contrato del trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de las situaciones anteriormente descritas en este apartado.

Artículo 17. Licencias y Permisos.

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

a. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho. Este permiso se disfrutará de forma consecutiva iniciándose el día natural de la celebración o inscripción.

La licencia consecuencia de la inscripción como pareja de hecho sólo podrá disfrutarse una vez cada cinco años, y nunca podrá tomarse la licencia por matrimonio, cuando se haya disfrutado respecto de la misma persona la licencia como pareja de hecho.

b. Por nacimiento, por adopción o acogimiento: dos días. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento, superior a 30 kms., al efecto el plazo será de cuatro días. En ambos supuestos al menos uno de los días será laborable, según su calendario de trabajo.

c. Dos días por fallecimiento, de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento, superior a 30 kms., al efecto el plazo será de cuatro días. En ambos supuestos al menos uno de los días será laborable. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, el/a trabajador/a podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a tres meses y mínima de quince días, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo. Por enfermedad o accidente grave, con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: en la localidad de residencia del personal: dos días; y en caso de necesitar un desplazamiento al efecto: cuatro días.

Estos días podrán distribuirse desde el día del ingreso hospitalario hasta una semana después del alta hospitalaria.

De conformidad con los Art. 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos/as y nietos/as, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los/as hijos/as y nietos/as y a los padres de aquellos y a los/as abuelos/as y hermanos políticos.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

d. Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.

e. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f. En el caso de la persona trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g. El personal podrá asistir a consulta médica propia y/o de un menor o mayor a su cargo, del Sistema Público de Salud, durante el horario de trabajo, siempre que la atención médica, no pueda ser dispensada en otro horario, acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio público sanitario correspondiente, y por el tiempo estrictamente indispensable, y que se extenderá también a procesos de odontología.

Este permiso se limitará a un número máximo de 15 consultas anuales, salvo en aquellos casos de enfermedad grave de los que se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud para su valoración y decisión.

h. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad o por un permiso que acumule en jornadas completas las horas correspondientes. Dicho permiso tendrá la duración como máximo de un mes. La concreción horaria y la determinación del periodo de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro su jornada ordinaria.

Este derecho podrá ser ejercido alternativamente por el padre, si ambos son trabajadores de Cruz Roja Española en Huesca. En caso de parto múltiple este permiso se ampliará proporcionalmente.

El derecho a que se hace referencia en el párrafo anterior será aplicable en el caso de jornadas reducidas, proporcionalmente.

i. En los casos de nacimientos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, si ambos trabajan para Cruz Roja Española en Huesca, tendrán derecho a la ausencia retribuida del trabajo de una hora durante el tiempo que dure la hospitalización.

j. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial 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 aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Este derecho no podrá ser reclamado por dos trabajadores/as de Cruz Roja Española en Huesca a la vez, por el mismo sujeto causante.

k. El personal podrá disfrutar anualmente de hasta tres días de permiso por asuntos de carácter personal, o los días que en proporción al tiempo trabajado correspondan si se ingresa o cesa en el trabajo en el transcurso del año, sin necesidad de justificación. Se preavisará por escrito con una antelación mínima de tres días, salvo circunstancias excepcionales. Estos días no podrán ser acumulados a las vacaciones.

1. En el caso de que se necesite ausentarse de su puesto de trabajo para la realización de gestiones personales inaplazables, previo aviso, autorización de la empresa y posterior justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo debiendo recuperar el tiempo de ausencia dentro de los quince días siguientes.

2. En todos los casos del artículo anterior, y salvo que circunstancias excepcionales no lo permitieran, estos permisos retribuidos reducciones de jornada o licencias, habrán de solicitarse al menos con 15 días naturales de anticipación, preavisando con el mismo plazo, para la vuelta a la jornada anterior o cese del derecho ejercido.

3. La trabajadora que formalmente tenga declarada la condición de víctima de violencia de género, ya sea por Resolución judicial o la tenga en trámite por denuncia presentada ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

CAPÍTULO VIII. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 18. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

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

a. Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dos semanas más por cada hijo/a. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo/a en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

b. En el supuesto de adopción, acogimiento o tutela se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

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

c. Nombramiento de cargo público representativo. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado comunicará su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo, que se deberá realizar dentro de los treinta días siguientes al recibo de esta comunicación por la Institución. De no hacerlo, se le considerará que causa baja voluntaria.

d. Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

e. Invalidez permanente del/a trabajador/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

f. Quienes cuenten con al menos un año en la empresa tendrán derecho a solicitar una suspensión de empleo y sueldo no cotizado, autorizado por la empresa, por un período de hasta un máximo de un mes. Esta suspensión no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de un año. Previo acuerdo con la empresa este permiso sin sueldo podrá ampliarse hasta un máximo de tres meses. Este período computará a efectos de antigüedad y reserva del puesto de trabajo.

Artículo 19. Excedencia voluntaria por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por el personal al menos con un año de antigüedad al servicio de la Empresa. Se conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produzcan para cubrirse indefinidamente.

La solicitud deberá cursarse con antelación de al menos treinta días a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Empresa deberá emitirse en el plazo de una semana, entendiéndose como estimada por silencio administrativo. Se comunicará a la persona interesada y a la representación del personal laboral. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Artículo 20. Excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes:

El personal 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 tutela, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual. No obstante si dos o más personas de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

Artículo 21. Efectos de la excedencia sobre la antigüedad y la promoción.

Al personal en situación de excedencia para el cuidado de hijos/as, cónyuge, ascendientes, descendientes, le será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad y promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

Artículo 22. Reingresos.

El personal que solicite su reingreso tras una excedencia forzosa, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 23. Jubilación.

Con el fin de la mejora de la calidad del empleo, el sostenimiento del mismo y su mantenimiento en términos globales, con carácter general la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad, o edad legal ordinaria vigente, siempre que reúna los requisitos de cotización exigidos legalmente para acceder a la misma.

Cumplidos los sesenta y un años se podrá optar a la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos, así como acceder a la jubilación parcial en los términos que se establezcan en la legislación vigente, de común acuerdo con la Empresa.

CAPÍTULO IX. SALARIOS

Artículo 24. Retribuciones.

1. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos y anexos del Convenio.

2. En aquellos casos en que el contrato de trabajo este pactado o novado para jornada parcial, todas las retribuciones pactadas en este convenio, se percibirán disminuidas proporcionalmente en razón de la reducción de jornada.

Artículo 25. Trabajos de distinta categoría o grupo profesional.

1. La Empresa en caso de necesidad, podrá destinar al personal a realizar trabajos de distinta categoría o grupo profesional al suyo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

2. Cuando se trate de una categoría o grupo superior tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a esta categoría o grupo durante el tiempo real de su ejecución. Si permanece en esta situación durante más de doce meses ininterrumpidos, se le reconocerá la nueva categoría o grupo profesional, siempre que exista vacante y reúna los requisitos que la Ley o el Convenio establezcan.

3. Si por necesidades imprevisibles de la empresa, esta precisara destinar a alguien a tareas de categoría o grupo profesional inferior, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría o grupo profesional.

Artículo 26. Incrementos salariales.

1. Para el año 2011 se aplicarán las tablas salariales anexas al presente convenio.

2. Para el año 2012, sobre las tablas del 2011, se efectuará un incremento del 2 % sobre los salarios previstos en este convenio y serán afectados los conceptos retributivos que expresamente se señalan en el anexo de tablas salariales de este convenio.

Artículo 27. Principios generales sobre la retribución

1. Las cuantías del sueldo y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en los anexos de este Convenio.

2. Los conceptos retributivos regulados en este Convenio tienen la consideración de básicos, pudiéndose establecer otros valores diferentes mediante acuerdos sobre materias concretas que se acuerden en cada caso y se vinculen de manera articulada a este Convenio.

3. Al personal incluido en este convenio se les aplicarán las retribuciones que le correspondan en función del grupo profesional, categoría y nivel al que pertenezcan, todo ello de acuerdo con los tablas salariales pactadas en el presente Convenio.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 28. Estructura retributiva.

1. La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- A. Salario base.
- B. Pagas extraordinarias.
- C. Complementos salariales por responsabilidad de puestos de trabajo:
 - a). Responsable de Área
 - b). Responsable de Programa
 - c). Responsable de Servicio
 - d). Responsable de Proyecto
- D. Complementos por especialidad de puesto de trabajo:
 - 1. Educador/a
 - 2. Coordinador/a de zona
 - 3. Auxiliar administrativo
 - 4. Conductores/as y auxiliares de transporte
 - 5. Controladores/as Acceso.
 - 6. Gobernanta
 - 7. Mediadores/as
 - 8. Personal de mantenimiento
 - 9. Operadores/as
 - 10. Técnico Instaladores/as
 - 11. Operario/auxiliares de servicios varios.
- E. Complemento de Disponibilidad.
- F. Complemento de Especial dedicación
- G. Complemento de Turnicidad y Nocturnidad.
- H. Horas extraordinarias

Artículo 29. Salario base.

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos profesionales en el anexo I.

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

El personal acogido a este Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, con vencimiento en los meses de julio y diciembre.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de julio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de julio y 31 de diciembre.

Quien haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

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

Dada la costumbre existente con anterioridad entre las partes afectadas por el presente convenio, las dos pagas extras se prorratearan con carácter mensual por doceavas partes. El personal, previa solicitud, podrá pedir la excepción al prorrateo, para que le sean abonadas a sus respectivos vencimientos.

Artículo 31. Abono de retribuciones.

El abono de las retribuciones a las que hace referencia este Convenio, se realizará dentro de los 5 primeros días del mes siguiente al que dieron lugar, mediante transferencia bancaria, al número de cuenta que se indique a la Secretaría Provincial.

El personal, por su parte, estará obligado a comunicar por escrito la modificación de la cuenta de abono de la nómina, dentro de los 10 primeros días del mes en curso; y a firmar el recibo de nómina en los 10 días siguientes al cobro de la misma.

Artículo 32. Complementos salariales.

Son aquellos que deben percibir el personal cuando las características de su puesto de trabajo comporten concepción distinta de la considerada con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según las definiciones dadas a los mismos en el presente convenio.

Estos complementos, recogidos en su cuantía en el Anexo I de este Convenio, son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Tendrán tal consideración los siguientes:

Complemento de responsabilidad: Es aquel que perciben los/as trabajadores/as en su puesto de trabajo por la dirección o coordinación de un plan, programa/área, servicio o proyecto, en razón de su dimensión, volumen de actividad o especial complejidad, así como las funciones técnicas del personal contratado, voluntario o de otra naturaleza.

A estos efectos, se consideran:

DIRECTORES/AS DE PLAN:

Por delegación y bajo la directa supervisión del/a Secretario/a y Coordinador/a Provincial a los que deberá dar cuenta de su gestión, se encargará de planificar, coordinar y/o supervisar las acciones técnicas necesarias para el desarrollo de su Plan, pudiendo contar para ello con apoyo y/o asesoramiento técnico del resto del personal técnico que la Institución ponga a su disposición.

RESPONSABLE DE PROGRAMA/ÁREA:

Además de sus funciones propias de su nivel profesional, por delegación y bajo la directa supervisión de su Director/a de Plan al/a que debe dar cuenta de su gestión, se encargará de colaborar en la planificación, y coordinar y supervisar las funciones técnicas del personal contratado, voluntario o de otra naturaleza asignado a su programa/área, entendiendo como tal el conjunto de servicios y proyectos destinados a una determinada población objetivo. Prestará además especial, apoyo técnico a su Director de Plan en el ámbito del programa o área asignado.

RESPONSABLE DE SERVICIO:

En algunas/os Áreas/Programas que por su dimensión, especificidad, naturaleza de la actividad y especial complejidad, se podrán designar uno o varios responsables de servicio, que bajo la supervisión de su Responsable de Programa o de su Director/a de Plan, se encargarán de colaborar en la planificación y coordinar y supervisar las actividades técnicas necesarias para el funcionamiento del servicio y de sus proyectos.

RESPONSABLE DE PROYECTO.

Además de sus funciones propias de su nivel profesional, por delegación y bajo directa supervisión de su responsable/director/a de Plan, Programa y/o Servicio, se encargará del correcto desarrollo y funcionamiento de su/s proyecto/s, desarrollando las actividades técnicas necesarias adecuadas para ello.

Complemento por especialidad de puesto de trabajo: Es aquel que percibirán los/as trabajadores/as de los grupos de actividad y servicios, en razón de la especialización necesaria para realización de su trabajo, según Anexo de tablas salariales.

1 Complemento de nocturnidad y turnicidad: Retribuye en un único concepto, la prestación de servicios en turno rotatorio con horario nocturno, cuando así se establezca en las actividades. Este plus lo percibirán los educadores/as, controladores/as, y operadores/as, únicos colectivos que en la actualidad cubren el servicio de sus actividades las 24 horas del día, y ello sin perjuicio, de aquellos otros servicios que puedan ser atendidos por la Institución que precisen igualmente de atención continua las 24 horas del día en turnos, y por tanto con parte de la jornada prestada durante el horario nocturno.

En el caso de estos tres colectivos junto con el de conductores, cuando trabajen por rotación de turno alguno de los 14 festivos anuales, además del día de descanso compensatorio por cómputo anual de jornada, percibirán un complemento por festivo trabajado por importe de 4,34 €, por hora trabajada en festivo, con un límite de compensación por un importe máximo de 45,72 € / festivo trabajado. Será requisito necesario para consolidar el pago de este abono, haber cumplido las horas de trabajo de la jornada anual pactada.

2 Complemento de especial dedicación por jornada. Este plus lo percibirán quienes tengan la categoría de conductor, así como los/as oficiales de mantenimiento, en razón del horario especial que realizan, impuesto por el proyecto o servicio al que están adscritos.

3 Complemento de disponibilidad: El personal que por la labor que desempeña deba estar disponible y/o localizable fuera de su jornada habitual percibirá el complemento definido para tal efecto en las tablas recogidas en el anexo I, según las categorías asignadas.

Artículo 33. Complemento personal transitorio.

Este complemento recogerá la diferencia existente entre las cuantías que venía percibiendo el personal en el momento de la firma del Convenio y las acordadas en las tablas salariales del presente convenio en razón de su Grupo profesional y puesto de trabajo.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

1 Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo bisemanal.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación de los descansos se realizará en un periodo de referencia de tres meses a partir de la realización de las mismas. No obstante de común acuerdo podrán compensarse con el defecto de la jornada anual.

3. Las horas extraordinarias realizadas se compensarán preferentemente por descansos a razón de hora y media por cada hora extraordinaria de trabajo realizada, y subsidiariamente se abonará según el importe que resulte de la siguiente fórmula.

H.O.= Salario base por 14 pagas

Jornada anual

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Institución graves perjuicios o impida la continuidad en la atención de los servicios, y los demás supuestos de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización origine evidentes y graves perjuicios a la propia empresa y a terceros.

Artículo 35. Retribución por módulo económico.

Cuando en los conciertos que firme la empresa con las distintas Instituciones o Administraciones Públicas se establezca un módulo para salarios para la prestación de dichos servicios, se retribuirá al personal afectado en dichos con-

ciertos con el importe de dichos módulos económicos señalados, sin que pueda percibirse una cantidad inferior a la que las tablas salariales de este Convenio establecen.

Artículo 36. Anticipos de remuneraciones.

El personal fijo, incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, podrá solicitar anticipos ordinarios reintegrables, sin interés, siempre que la cuantía no exceda de dos mensualidades del salario líquido percibido, petición que será estudiada por la Institución, y se concederá en razón de la tesorería disponible y la necesidad del trabajador/a solicitante. El reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en las 12 mensualidades siguientes a su concesión. Hasta que no esté amortizado el cien por cien del anticipo no se podrá solicitar otro.

CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 37. Seguridad y Salud Laboral.

1.- 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.

2.- 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 psicológica 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 y riesgos profesionales.

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 trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, 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.

3.- La Empresa, el Comité y los Delegados de Prevención de riesgos laborales, se comprometen a difundir 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 para:

a. El uso adecuado, 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. La utilización correcta de 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 ésta tenga lugar.

d. Informar de inmediato a la persona superior jerárquica directa, 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 ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de la plantilla.

Artículo 38. Salud laboral.

a. El personal tendrá derecho a un reconocimiento médico anual a cargo de la Institución o personal que determine esta, realizándose dicho reconocimiento de manera específica teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo.

b. En aquellos servicios en los cuales el riesgo de contagio sea mayor, este derecho se verá ampliado a un reconocimiento semestral.

c. En los casos de sospecha fundada de contagio o de exposición a un riesgo, el reconocimiento médico tendrá carácter inmediato y de urgencia.

d. Protección a la mujer embarazada y en lactancia. La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que por la Dirección del Centro y del Comité de Empresa, se 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 39. Incapacidad.

En caso de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, siempre que tenga derecho a dicha prestación económica, hasta alcanzar

el 90% del conjunto de la base reguladora. Esta mejora se devengará desde el día séptimo de la baja, por un periodo máximo de cuatro meses, y siempre que el absentismo de la persona afectada no haya superado 15 días en los doce meses anteriores. A estos efectos no se computarán como absentismo, las bajas por accidente de trabajo, maternidad o aquellos días de hospitalización de las restantes.

Esta mejora se devengará desde el mismo día de la baja y por un tiempo máximo de 6 meses, cuando el proceso de incapacidad derive de contingencia profesional.

Excepcionalmente, en los casos de hospitalización y mientras dure esta, así como en los casos de enfermedad o accidente muy grave, así confirmado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, se percibirá el 90% desde el primer día de la baja y mientras dure esta.

Estos complementos sólo se reconocerán a aquellos procesos de incapacidad temporal iniciados a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará y repondrá al personal que en el desempeño de su actividad deban utilizar ropa de trabajo o el vestuario institucional, la cantidad de prendas que la dirección de Cruz Roja Española en Huesca determine en cada caso. Así como el material desechable y los medios de protección individual de carácter preceptivo adecuados al personal, cuando sea necesario para el ejercicio de sus funciones.

En caso de nuevo ingreso o cambio de destino se le entregará el vestuario en el plazo más breve posible.

Artículo 41. Retirada del permiso de conducir.

Cuando a un trabajador o trabajadora le sea retirado por sanción el permiso de conducir y éste sea necesario para la realización de sus funciones, la empresa valorará el motivo de la retirada de forma particular para cada caso, estudiando la posibilidad de proporcionarle otro puesto de trabajo, de haber disponibilidad, cuya retribución será acorde con la prestación de tal nuevo puesto, que deberá expresamente en su caso, aceptar el trabajador/a, y que será durante el tiempo que dure la sanción.

De no haber puesto disponible, o el que hubiera y se ofreciera, no fuera de interés para la persona, ya fuera por su contenido prestacional, como por su retribución, pasará a la situación de permiso sin sueldo, causando baja en la seguridad social, durante el tiempo de retirada del permiso de conducir. Todo ello sin perjuicio de las medidas sancionadoras que pudiera tomar la Institución en razón a la gravedad de los hechos justificativos de la sanción gubernativa o penal, y siendo a cargo del trabajador/a la multa o sanción impuesta por la infracción legal cometida durante la realización de su trabajo en Cruz Roja.

CAPÍTULO XI. ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 42. Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

La utilización de las horas sindicales por parte de los miembros del comité deberá ser comunicada formalmente a la empresa con la suficiente antelación para que no se vea afectado el normal desarrollo de la actividad, salvo en casos de urgencia.

Si el uso del crédito sindical se realiza fuera del horario de trabajo, la compensación de dicho crédito se realizará dentro del mes siguiente.

Artículo 43. Órganos de representación y competencias.

Los órganos de representación del personal en la empresa se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 al 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XII. COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 44. 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 igual número de representantes de la empresa y del personal, contando con la presencia de, al menos, un miembro de cada central sindical que haya obtenido representación en las últimas elecciones sindicales.

La comisión paritaria será constituida el mismo día de la publicación del presente convenio en el boletín oficial de la provincia.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia, interpretación y seguimiento de los pactos contenidos en el presente convenio.

2. En supuestos de conflictos de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la comisión a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el convenio con carácter previo y obligatorio a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional y ofrecer su arbitraje en su caso.

3. Todas las resoluciones que la comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales a partir de la recepción de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad y quedaran reflejados en acta que suscribirán los asistentes a la reunión.

4. Los acuerdos adoptados en el pleno de la comisión tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente convenio.

5. En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de esta comisión paritaria, las partes podrán plantear sus divergencias a resolución que corresponda.

Artículo 45. Solución extrajudicial de Conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten al personal y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el III ASECLA publicado en el Boletín Oficial de Aragón en fecha 9 de enero de 2006.

CAPÍTULO XIII. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 46. Graduación de las faltas.

1. El personal podrá ser sancionado por la dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1 La leve incorrección con el público y en general con las personas usuarias del servicio, así como con los compañeros/as o subordinados/as, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Institución.

a.2 El retraso injustificado, en menos de veinte minutos en dos ocasiones en el periodo de un mes, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un día en el periodo de un mes, sin que afecte al funcionamiento normal del servicio.

a.5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo, o el abandono del puesto de trabajo menos de 15 minutos, siempre que no suponga la desatención a los usuarios, en cuyo caso se considerara como grave o muy grave, en una o dos ocasiones en el periodo de un mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa.

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1 La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

b.2 Uso inapropiado, o mal uso de los medios técnicos o informáticos puestos a disposición del personal. Queda prohibido y será sancionado con falta grave, acceder a internet para uso personal.

b.3 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el periodo de un mes.

b.4 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre dos y cuatro ocasiones en el periodo de un mes.

b.5 El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada, mas de 15 minutos.

b.6 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.7 La reincidencia en tres o mas faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

b.8 La no presentación del parte de baja o alta médica en el plazo legal.

b.9 La falta de aseo y limpieza personal que pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

b.10 Las ofensas proferidas de palabra o de obra cometidas contra las personas usuarias, personal de la empresa o terceras personas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

c.2 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c.3 La manifiesta insubordinación.

c.4 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.5 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.6 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días en el periodo de un mes.

c.7 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de cuatro ocasiones en el periodo de un mes, o durante más de doce en el periodo de tres meses.

c.8 La reincidencia en tres o mas faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

c.9 El acoso laboral, psicológico o sexual, como conducta que afecta a la dignidad de las personas.

c.10 La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

c.11 La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.12 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

c.13 El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico.

c.14 La embriaguez habitual o toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo, o en la imagen de la Institución.

c.15 La tolerancia o encubrimiento de los/as Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

c.16 El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otra persona.

c.17 La simulación de enfermedad o accidente, valorado por la autoridad competente.

c.18 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as en relación con sus deberes de asistencia y permanencia en el trabajo.

c.19 La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

c.20 El abandono del puesto de trabajo que ocasione un perjuicio muy grave al funcionamiento o actividad económica de la Empresa.

c.21 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

c.22 La desconsideración con el público o personas usuarias en el ejercicio del trabajo.

c.23 El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral, ya sea negarse o no hacer, así como la inasistencia a los cursos de formación e información, dados o gestionados por la Institución en materia de prevención de riesgos laborales.

c.24 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, o alterar los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

c.25 Vulnerar el Código de Conducta de Cruz Roja Española así como el Reglamento General Orgánico y los Estatutos de la Institución.

c.26 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, equipo, material o documentos de la empresa, en cuyo caso se asumirá el coste de la reparación, siempre que sea el daño producido por una conducta dolosa del personal y confirmada judicialmente.

c.27 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

c.28 La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

c.29 El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la Empresa.

c.30 El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior/a de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para la persona subordinada, ya sea de orden material o moral.

Artículo 47. Sanciones

1. 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 periodo no superior a un año.

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

Inhabilitación para la promoción o ascenso por un periodo de un año y un día a cinco años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

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.

De las sanciones impuestas se dará traslado al Comité de Empresa.

Artículo 48. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

CAPÍTULO XIV. POLÍTICA DE IGUALDAD.

Artículo 49. Igualdad de oportunidades y no discriminación

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad 2008-2011 que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado por los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral, destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Creación de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Huesca, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el/a Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa.
- También se crea la figura del/a Agente de Igualdad, que recaerá en 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.
- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.

- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.

- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.

- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.

- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual, maternidad etc.) de estas últimas.

- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.

- Regularizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.

Disposición Adicional Primera.

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, la de 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.

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

Disposición Adicional Segunda. Legislación General.

En lo no previsto en el presente convenio se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos laborales, la Ley de Conciliación de la vida social y familiar, la Ley de Igualdad de Género, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general, así como cualquier otra legislación en materia laboral que se promulgue y las dictadas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón que sean de aplicación en esta materia.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2011

	SALARIO BASE
A1- Titulados superiores y asimilados	1.131,75 €
A2- Titulados medios y asimilados	1.030,25 €
A3- Resto personal	832,30 €

- Dos Pagas extras de Salario base, que se devengaran prorrateadas mensualmente, salvo petición trabajador de pago semestral.

PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTOS RESPONSABILIDAD (€/mes)	COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO (€/mes)	COMPLEMENTO DISPONIBILIDAD (€/mes)	TURNICIDAD /NOCTURNIDAD (€/mes)	COMPLEMENTO ESPECIAL DEDICACION
Director/a Plan	499,44		101,50		
Responsable de Programa/Área	423,30		101,50		
Responsable de Servicio	423,30				
Responsable Proyecto	219,24				
Educadores		109,46		101,50	
Coordinadores de Zona		61,38	101,50		
Auxiliar Administrativo		105,60			
Conductor		52,07			60,90
Controlador Acceso		11,47		101,50	
Gobernanta		26,31			
Mediador		65,36			
Oficial Mantenimiento		51,30			60,90
Operadores		11,47		101,50	
Instaladores		76,98	101,50		
Operarios servicios varios		52,07			60,90