

**CONSELLERIA D'ECONOMIA,
HISENDA I OCUPACIÓ**

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Nº 1332

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa CRUZ ROJA ESPAÑOLA DE CASTELLON (Código Convenio 1201402) que fue suscrito con fecha 4 de abril de 2008, por la representación de la Empresa y por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, párrafos 2º y 3º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:
PRIMERO. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. – Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) para su depósito.

TERCERO. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 29 de abril de 2008.—El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandos.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA OFICINA
PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CASTELLÓN.**

CAPÍTULO I

Artículo 1. Partes que lo concertan.

El presente Convenio Colectivo ha sido resultado de la negociación desarrollada por los representantes de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española de Castellón y por el Comité de Empresa de la misma.

Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial.

A) El citado Convenio, de ámbito empresarial, negociado al amparo de lo dispuesto en los artículos 82, 83 y concordantes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, regula el ámbito funcional, así como las condiciones de trabajo de todos los empleados/as con vínculo jurídico-laboral con la Oficina Provincial de Cruz Roja Española de Castellón.

B) Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

- Quienes voluntariamente presten sus servicios en régimen de colaboración voluntaria y no retribuida.
- Personal al servicio de Oficinas Locales de Cruz Roja.
- Personal de Salvamento y Socorrismo en playas.

C) En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio, se aplicarán las disposiciones legales establecidas en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se dicten por el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

Lo dispuesto en el presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2007, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010, con independencia de la fecha en que sea firmado, o del día en que sea publicado en el <<Boletín Oficial de la Provincia>> de Castellón.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Conselleria de Economía, Hacienda y Ocupación con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente de año en año

Artículo 5. Unidad del Convenio .

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

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

Artículo 6.- Irrenunciabilidad

Se tendrá por nula y no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras de cualquier beneficio establecido

en el Convenio, asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera Convenio, acuerdo, resolución o cláusula (individual o colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas en su conjunto.

En cualquier caso, se mantendrán todas aquellas condiciones, tanto salariales como sociales y laborales, que mejoren el presente convenio y que cada trabajador o trabajadora pudiera tener.

Artículo 7 .- Comisión Paritaria.

1.- En el plazo de quince días siguientes a la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, cuyas funciones específicas son las siguientes:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del Convenio, siendo su resolución mayoritaria, previa publicación en el <<Boletín Oficial de la Provincia>>, vinculante para las partes firmantes.

c) Arbitraje de los problemas o cuestiones que se sometan por los trabajadores y trabajadoras sobre asuntos derivados de la aplicación de este Convenio.

d) Aquellas otras cuestiones que le vengán encomendadas en el articulado del Convenio.

e) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.

2.- Dichas funciones no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

3.- La Comisión estará compuesta por tres vocales de la empresa y otros tres vocales de la representación trabajadora, que podrán llevar a las reuniones de la misma los asesores que estimen convenientes.

4.- Siempre que los seis miembros de la Comisión Paritaria (3 de la parte social y 3 de la económica) sean convocados, si uno o varios de ellos no comparecen el día de la convocatoria, su voto será emitido por aquel o aquellos miembros de su grupo o parte que asistan. A título de ejemplo y para mejor comprensión, si de la parte económica acude un solo miembro, su voto valdrá por los tres miembros que la componen.

5.- La Comisión elegirá por mayoría de entre sus miembros, un Presidente que moderará las reuniones, y un Secretario que tomara nota sucinta de lo acaecido en las mismas.

6.- Las reuniones de la Comisión Paritaria deberán ser convocadas por escrito, con una antelación mínima de tres días hábiles, salvo casos de urgente necesidad, en los que podrá hacerse con 24 horas de antelación. A la convocatoria deberá acompañar el correspondiente orden del día.

7.- Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que dicha Comisión emita dictamen.

8.- Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, se someterá tal discrepancia al organismo contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) de la Comunidad Valenciana, cuya resolución será vinculante para ambas partes.

CAPÍTULO II

Artículo 8.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en este convenio colectivo, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

CAPÍTULO III

Artículo 9.- Contrato de trabajo.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, remitiéndose en cuanto a la regulación de sus condiciones laborales al presente convenio colectivo, de acuerdo con la legalidad vigente.

En el proceso de selección de cualquier trabajador, formará parte, con voz un miembro del Comité de Empresa.

Cuando se produzca un posible cambio en la gestión de alguno de los servicios o centros de trabajo de la empresa, o de una unidad productiva autónoma de la misma, no quedará extinguida por sí misma la relación laboral de dicho servicio, centro o unidad, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Artículo 10.- Período de prueba.

Se establece un período de prueba de sesenta días para los titulados medios y superiores, y de quince días para el resto de los trabajadores.

Artículo 11.- Ceses en la empresa.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa, deberá notificarlo a la misma por escrito, recibiendo acuse de dicha notificación, al menos con la antelación siguiente a la fecha de la baja:

A) Titulados medios y superiores, treinta días.

B) Resto de trabajadores, quince días.

La empresa podrá deducir, o ser acreedora, al importe de un día del salario base, por cada día de menos dado de preaviso. Asimismo la empresa deberá de abonar tantos días de salario como falten del período fijado para el preaviso en caso de cese.

Artículo 12.- Provisión de vacantes e ingresos.

Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna.- Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, por lo que dichas plazas serán hechas públicas entre los trabajadores y trabajadoras al menos 3 días antes del inicio del proceso de selección. Los requisitos que se fijen para cada plaza a proveer deberán reunirse por los aspirantes al día de la fecha en que se publique la convocatoria.

2. Convocatoria externa.- Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa dando preferencia a los trabajadores y trabajadoras que hayan tenido relación laboral o voluntaria con la Empresa con anterioridad a la nueva contratación.

3. Quedan exceptuadas del procedimiento de convocatoria interna la cobertura de vacantes o ingresos de puestos temporales y las plazas de sustitución o interinidad de hasta 6 meses de duración o de duración incierta.

En ambos casos, la empresa elaborará los criterios de selección con la participación de los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Artículo 13.- Formación profesional.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo, tendrá derecho y estarán obligados a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la empresa u otros organismos. A tal efecto la empresa permitirá la realización en horas de trabajo de dos cursos al año, con una duración máxima de sesenta horas.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras colaborarán con la empresa en las prioridades formativas del personal, a tal efecto la empresa garantizará el derecho a la información y a la participación en el análisis y elaboración de los planes formativos.

CAPÍTULO V

Artículo 14.- Salud laboral.

El texto amparado en el presente artículo se remite a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y posterior desarrollo.

Artículo 15.- Comité de Seguridad y Salud.

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

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

Artículo 16.- Revisiones médicas.

La empresa realizará a cada trabajador y trabajadora una revisión médica anual por parte de un servicio especializado y será tan amplia como necesite el puesto de trabajo, con excepción de aquellos servicios que por sus especiales condiciones y características requieran dicha revisión con mayor periodicidad. Dicha revisión sólo podrá llevarse a efecto cuando el trabajador preste su consentimiento o cuando se cumplan las excepciones que establece el artículo 22 de la Ley 31/1.995.

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

Artículo 17.- Ropa y calzado.

La empresa proporcionará los uniformes, ropa y calzado adecuados a todos los trabajadores y trabajadoras que lo necesiten en función del puesto de trabajo que ocupen, que serán renovados individualmente, cada vez que por su deterioro así fuera necesario; dicha revisión se llevará a cabo por el Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO VI

Artículo 18.- Jornadas y horario de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán una jornada laboral de treinta y siete horas semanales, distribuidas del siguiente modo: de lunes a viernes, de 8.30 a 14.30 y dos tardes no consecutivas de lunes a jueves, de 16 a 19.30, estableciéndose turnos de tal forma que se garantice la atención a usuarios y queden cubiertas las posibles demandas de los distintos programas sometidos a este horario.

Con respeto a la jornada laboral antes referida, gozarán de horario específico los siguientes casos:

1. Los actuales Centros, residencial "La Bartola" provincial de Coordinación, de Día, de Atención a Drogodependientes, de ocio, educativos y formativos, Punto de Encuentro Familiar. En todos estos casos los horarios serán establecidos por la empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio, con la colaboración del Comité de Empresa.

2. En los nuevos centros o servicios, los horarios serán establecidos por la empresa con la colaboración de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, según necesidades del servicio.

3. Los trabajadores y trabajadoras que no se vean afectados por horarios a turnos, tendrán derecho a realizar jornada conti-

nuada en los siguientes períodos:

- Semana de Año Nuevo, del día 1 al 6 de enero, de 9 a 14 horas.

- Semana de Magdalena y Semana de Pascua, de 9 a 14 horas.

- Semana de Navidad, del día 24 al 31 de diciembre, de 9 a 14 horas.

- Del 16 de Junio al 15 de Septiembre, de 8 a 14:45 horas.

4. El personal que realice horarios a turnos y los incluidos en el grupo de actividades del punto 1 anterior, verán compensado en su horario diario las reducciones anteriores.

5. Todo el personal tendrá derecho al disfrute del tiempo de bocadillo, de veinte minutos de duración, y se computará y retribuirá como tiempo de trabajo; si bien no podrán disfrutarlo simultáneamente todas las trabajadoras y trabajadores pertenecientes a un mismo departamento.

Artículo 19. Flexibilidad Horaria

Con objeto de conciliar y armonizar la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras y la normalización de horarios, se permitirá en aquellos que la actividad lo permita una flexibilidad horaria en la incorporación y salida del trabajo

Los trabajadores dispondrán de una hora de flexibilidad horaria de entrada y una hora en la salida, siempre que las características del servicio lo permitan (no para jornadas a turnos o con horario específico).

Entrada: de 8,15 h. a 9,15 horas (jornada continuada) y de 15,30 h. a 16,30 horas (jornada completa).

Salida: desde las 14,15 horas (jornada continuada) o desde las 19:00 horas (jornada completa)

Jornada mínima ordinaria/día

* Jornada continuada: 5 horas 30 minutos

* Jornada completa: 9 horas

Jornada máxima ordinaria/día

* Jornada continuada: 7 horas

* Jornada completa: 10 horas

Se establece un mínimo de 1 hora de descanso entre la jornada de mañana y de la tarde.

Periodo de recuperación: 1 mes natural (arrastrando el saldo hasta el 31 de diciembre, con un límite de 10 horas al mes).

En caso de rebasar el saldo negativo horario de 10 horas, la diferencia podrá dar lugar a la correspondiente deducción proporcional de retribución o a la adopción de las medidas disciplinarias que correspondan.

La Secretaría Provincial establecerá el procedimiento correspondiente de coordinación y seguimiento.

Artículo 20.-Vacaciones.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales, preferentemente entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, que podrán fraccionarse en dos periodos, uno de ellos, de al menos siete días. Lo anterior no se aplicará al personal de centros y servicios formativos y educativos, que se ajustarán a las necesidades de la acción formativa / educativa y, en su defecto, al periodo de vacaciones del curso escolar.

En el supuesto de que algún trabajador o trabajadora solicite las vacaciones fuera del periodo anteriormente señalado, podrá disfrutar de al menos siete días fuera de dicho periodo siempre que se apruebe por la comisión paritaria, calculando el reajuste en el cómputo de horas anuales, si procede.

Hasta el mes de abril y a propuesta de los trabajadores y trabajadoras, se pactará el calendario de vacaciones entre los representantes de los mismos y el jefe de personal.

Guardando el orden o turno de vacaciones del colectivo correspondiente, los trabajadores y trabajadoras sujetos a turno y que por su condición y situación laboral no finalicen su actividad el día 31 de diciembre, podrán disfrutar de su periodo de vacaciones hasta el día 7 de enero del año siguiente.

CAPÍTULO VII

Artículo 21.-Estructura retributiva.

a) Salario Base: parte de la retribución del personal, fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo o cualquier otra circunstancia. Su cuantía viene determinada en el Anexo I.

b) Complemento Personal de Antigüedad: los trabajadores y trabajadoras comprendidas en este convenio tendrán derecho a la percepción de un Complemento Personal de antigüedad, consistente en el 5% del salario base, por cada tres años de servicios efectivos.

c) Complementos por Puesto de Trabajo: Son los que percibe el trabajador o trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo que desempeña o por la forma de realizar su actividad profesional. Dichos complementos dejarán de retribuirse cuando cese la actividad que motivó su otorgamiento. Los citados complementos no afectarán a la cuantía de las pagas extraordinarias. Se establecen los siguientes tipos:

1. Plus Mensual por Dirección: Será acreedor el trabajador o trabajadora que ostente entre sus funciones, la de dirigir Centros Asistenciales adscritos al organigrama de la Oficina Provincial de Cruz Roja o tenga personal a su cargo, de forma mediata; asi-

mismo serán acreedores al Plus de Dirección los trabajadores que tengan entre sus funciones la organización y dirección de un grupo de trabajadores. Su cuantía será la reflejada en el anexo I.

2. Plus Mensual por Responsabilidad: Serán acreedores los trabajadores y trabajadoras, cuyo trabajo, permanente o circunstancial, conlleve un plus de responsabilidad o mayor responsabilidad por supervisar, encauzar o dirigir determinadas actividades que se llevan a cabo por un colectivo de trabajadores y trabajadoras. Su cuantía será la reflejada en el anexo I.

3. Plus Mensual de Disponibilidad: Será acreedor a este Plus el trabajador o trabajadora que, sin tener la obligación de estar físicamente en la sede de la Oficina Provincial de Cruz Roja o en Centro de ésta dependiente, sin embargo se encuentra a disposición de la empresa en caso de necesidad urgente, fuera de su jornada laboral. Su cuantía será la reflejada en el anexo I.

4. Plus Mensual por Nocturnidad: Será acreedor a este Plus el personal que realice trabajo en horario nocturno. Su cuantía será la reflejada en el anexo I.

5. Plus Personal por Grupo Profesional: A percibir por los trabajadores y trabajadoras de las categorías de titulados superiores y medios. Su cuantía será la reflejada en el anexo I.

6. Plus de Festivo Trabajado: A satisfacer a las trabajadoras y trabajadores que realicen trabajo en cualquiera de los catorce festivos del año y en los turnos de mañana y tarde del domingo de Magdalena (15 días en total), y a los que trabajen la noche anterior al festivo. Su cuantía será la reflejada en el anexo I.

d) Complemento de Actividad: A satisfacer a la persona que lo venga percibiendo, en la misma cuantía y condiciones que a la entrada en vigor del presente convenio.

e) De vencimiento superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, más Plus Personal por Grupo Profesional, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y abono durante el mes de junio y la segunda con devengo del 1 de julio al 31 de diciembre y abono antes del día 24 de diciembre. Los trabajadores cuyo contrato de trabajo no sea por tiempo indefinido, percibirán las pagas extraordinarias prorrateadas en las mensualidades.

Anticipos: El personal podrá solicitar un anticipo ordinario anual (considerando la anualidad correspondiente desde la fecha que se solicita) reintegrable sin interés, siempre que la cuantía no exceda de dos mensualidades del salario. El reintegro se realizará mediante cuotas distribuidas en 12 mensualidades.

Artículo 22.- Complementos no salariales.

Se entenderán como complementos no salariales, las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizadas por el trabajador o trabajadora, como consecuencia de su actividad laboral.

Este complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo.

* Plus de Kilometraje: Se abonará al personal en las cuantías establecidas en el anexo I.

* Dietas: Se abonará al personal en las cuantías establecidas en el anexo I.

* Plus por Distancia: Aplicable únicamente al personal en servicio en el Centro Residencial "La Bartola". No retribuido en vacaciones, ni en situación de Incapacidad Temporal, ni en situación de licencias y permisos o situaciones similares. Su cuantía será la reflejada en el anexo I.

Artículo 23.- Retribuciones en caso de incapacidad temporal.

Se establece un salario de compensación cuya cuantía será la necesaria para alcanzar el 100% del salario real mensual, a excepción de horas extraordinarias, en casos de incapacidad temporal causada por accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 24. Horas extraordinarias, exceso de jornada, horas de presencia, horas extras estructurales y trabajo en descanso semanal o festivo

Teniendo en cuenta que la finalidad de las partes negociadoras del presente convenio es evitar, en la medida de lo posible, la realización de horas extraordinarias, se acuerda restringir los supuestos en que las horas extraordinarias serán realizadas.

a) Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice a requerimiento de la Entidad sobre la duración de la jornada máxima ordinaria de 10 horas para los trabajadores con jornada completa y 7 horas para los trabajadores con jornada continuada.

La empresa se compromete a tratar de evitar, en la medida de lo posible, la realización de las horas extraordinarias, como medida de preservar o generar empleo.

En atención a lo dispuesto en el párrafo anterior, la realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, debiendo ser previamente autorizada su realización por la Secretaría provincial, con propuesta previa justificada del Responsable del Departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador que realice las horas extras.

La compensación de horas extras se efectuará en tiempo de descanso salvo que de forma excepcional la Entidad y el trabajador acuerden, con carácter previo a su realización y con la apro-

bación expresa de la Secretaría Provincial compensarlas de forma dineraria. En ambos casos el porcentaje de recargo de las horas extraordinarias será del 75%

b) Horas de emergencia social:

Dado los fines de la empresa, ésta facilitará a los trabajadores que voluntariamente lo deseen la formación y motivación suficiente para que puedan colaborar en aquellas situaciones de emergencia que se produzcan. En dichos supuestos el número de horas realizadas que se trabaje, se considerarán como tiempo efectivo de trabajo, descontándose del cómputo anual correspondiente.

Horas de presencia o puesta a disposición: Son aquellas horas que no siendo trabajo efectivo, el personal laboral no esta en su domicilio o en el lugar que voluntariamente haya elegido, sino en el lugar requerido por su trabajo (excepto las realizadas dentro de su provincia y que excedan a la jornada máxima diaria). Las horas de viaje se compensarán en tiempo de descanso en idéntica cuantía a las realizadas (incluso aquellas que excedan de la jornada máxima diaria). Las horas de estancia en localidades distintas del domicilio del personal por razón de su trabajo; cuando no este realizando de manera efectiva las tareas encomendadas (asistencia a cursos, jornadas, reuniones, etc.), no tendrán la consideración de horas extraordinarias, y tampoco se podrán compensar como horas de jornada de trabajo. Las horas de trabajo efectivo, se considerarán como realización de jornada completa cuando se requiera una disponibilidad de mañana y de jornada continuada cuando se requiera una disponibilidad de mañana y tarde.c)

Salvo pacto expreso en contrario, y en el supuesto de la compensación con tiempo de descanso, se deberá disfrutar de la siguiente forma:

* En el caso de hacer de 1 hasta 9 horas extraordinarias al mes, se compensarán en su totalidad en plazo de 2 meses, a contar desde el siguiente mes que se generaron.

* En el caso de hacer de 10 hasta 14 horas extraordinarias al mes, se compensarán en su totalidad en plazo de 3 meses, a contar desde el siguiente mes que se generaron.

* En el caso de hacer 15 o más horas extraordinarias al mes, se compensarán en su totalidad en el plazo de 4 meses, a contar desde el siguiente mes que se generaron.

En todo caso la compensación con tiempo de descanso deberá realizarse antes del 31 de diciembre de cada año, salvo las horas realizadas en el mes de diciembre.

En caso de producirse algún tipo de discrepancia en la determinación de las horas extraordinarias, mediará la Comisión Paritaria en su interpretación.

Artículo 25.-Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan los recibos de los salarios justificativos de los mismos, así como se hace patente la obligatoriedad por parte de los empleados de firmar y recoger los mismos. Del mismo modo, la empresa adquiere el compromiso formal de liquidar los salarios devengados antes del día 5 del mes siguiente.

Artículo 26. Incrementos económicos.

-Para el año 2007: se aplicará un incremento salarial equivalente al crecimiento del IPC registrado en el Conjunto Nacional de los doce meses anteriores, más el 0'3%, en todos los conceptos económicos recogidos en el Anexo I.

-Para el año 2008: se aplicará un incremento salarial equivalente al crecimiento del IPC registrado en el Conjunto Nacional de los doce meses anteriores, más el 0'2%, en todos los conceptos económicos recogidos en el Anexo I.

-Para el año 2009, se aplicará un incremento salarial equivalente al crecimiento del IPC registrado en el Conjunto Nacional de los doce meses anteriores, más el 0'2%, en todos los conceptos económicos recogidos en el Anexo I.

- Para el año 2010 se aplicará un incremento salarial equivalente al crecimiento del IPC registrado en el Conjunto Nacional de los doce meses anteriores, más el 0'2%, en todos los conceptos económicos recogidos en el Anexo I.

Artículo 25.bis. Revisión salarial.

En el caso de no producirse la denuncia del presente convenio, una vez transcurrido el período de vigencia del mismo, es decir, a partir del 1 de enero del 2011, la revisión salarial se efectuará anualmente mediante negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, se garantiza un incremento del IPC previsto por el Gobierno para cada anualidad, o en su defecto del índice de referencia que adopte el Gobierno en su sustitución, en todos los conceptos económicos recogidos en el Anexo I, que se aplicará automáticamente el 1 de enero de cada año.

CAPÍTULO VIII

Artículo 27.- Permisos retribuidos.

a) 15 días naturales por matrimonio o en el momento de decisión formal adoptada por la pareja para vivir en común. Se computará a partir del momento de la inscripción del matrimonio en el registro civil, y en caso de ser pareja de hecho, en el registro correspondiente. En caso de coincidencia en el disfrute de las vacaciones, el personal comunicará a la empresa en que fechas procederá a su disfrute.

- b) Un día por traslado de domicilio habitual.
- c) Tres días laborales consecutivos en los casos de nacimiento o adopción de hijo o hija o fallecimiento del cónyuge, o conviviente o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En el supuesto de que el desplazamiento sea superior a 200 Km., se ampliará a cinco días.
- d) Un día por matrimonio de familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el desplazamiento sea superior a 200 Km., se ampliará a tres días.
- e) Tres días laborales (con opción por parte del trabajador o trabajadora a que no sean consecutivos) en el caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En el supuesto de que el desplazamiento sea superior a 200 Km., se ampliará a cinco días.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad, estudios para la obtención de un título académico o profesional, expedido por un centro reconocido por el Estado o la Autonomía. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en turno partido de mañana o tarde. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.
- i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación del facultativo que la trate, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- j) En caso de parto o adopción múltiple, se ampliará el permiso por maternidad cuatro semanas más (20 semanas en total). En el supuesto de que el número de hijos sea superior a tres, se ampliará sucesivamente en dos semanas más por cada hijo.

Artículo 28.- Permisos no retribuidos.

- a) El personal tiene derecho a solicitar de uno a tres meses de permiso al año, que no será remunerado y que se computará a efectos de antigüedad. Para poder optar al mismo, el trabajador o trabajadora deberá contar con una antigüedad mínima en la empresa de un año. Obtenido un permiso, no podrá disfrutar de otro, hasta transcurrido un año desde que se le concedió el anterior.
- b) El personal tiene derecho a solicitar hasta un máximo de seis días de libre disposición de asuntos propios, no retribuidos y no cotizados; dicha solicitud se deberá realizar con la mayor antelación posible.
- c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de 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.
- d) Un día por matrimonio de familiar de cuarto grado de consanguinidad o afinidad, de la residencia habitual. En el supuesto de que el desplazamiento sea superior a 200 Km. se ampliará a tres días.
- e) El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el desplazamiento sea superior a 200 Km, se ampliará a tres días.

Artículo 29.- Estabilidad de plantilla.

Cuando sea necesario, la empresa cubrirá con un trabajador o trabajadora la ausencia del trabajador o trabajadora con derecho a permiso; éste, siempre que sea posible deberá avisar de la necesidad del mismo al menos con dos días de antelación.

Artículo 30.- Excedencias.

* Excedencia voluntaria.

Es la que se declara a petición del interesado. El requisito para su concesión será que quien la solicite se encuentre en situación de activo y tenga cumplido en la empresa un mínimo de un año, inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud.

La excedencia tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años. El período máximo de excedencia será de dos años, en el caso de que en los doce meses anteriores el trabajador haya disfrutado de una excedencia para el cuidado de los hijos.

Durante el tiempo de permanencia en esta situación, queda en suspenso todos los derechos y obligaciones y consecuentemente no se percibirá remuneración alguna por ningún concepto.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador o trabajadora, tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo.

Finalizado el periodo de excedencia, el trabajador o trabaja-

dora, deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación, al menos, de la finalización de la misma.

La empresa podrá cubrir la vacante del excedente con un trabajador interino.

La excedencia ha de pedirse, al menos, con treinta días de antelación a la fecha de inicio del disfrute, salvo casos demostrables de urgente necesidad que se podrá solicitar con un mínimo de 3 días.

* Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá por la designación o elección de un cargo público.

* Excedencia forzosa para el ejercicio de funciones sindicales.

El trabajador o trabajadora que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán asimismo solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

* Excedencia para el cuidado de los hijos.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de hasta cinco años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea de naturaleza como por adopción. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo, en todo caso, una duración máxima de cinco años. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del solicitante de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo o hija dará derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

El personal en esta situación tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, derechos pasivos y solicitud de excedencia voluntaria por interés particular.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, la acogida de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración de la misma.

* Excedencia por motivos familiares.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de hasta tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El personal en esta situación tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, derechos pasivos y solicitud de excedencia voluntaria por interés particular.

Las excedencias constituyen un derecho individual del trabajador o trabajadora, no obstante, en las Excedencia para el cuidado de los hijos y Excedencia por motivos familiares, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

Artículo 31.- Pausas y reducción de jornada por lactancia

El personal tendrá derecho a una pausa o reducción de jornada de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses, o acumular la totalidad de las horas de lactancia durante 20 días laborales.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción solo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la empresa.

Artículo 32.- Jubilaciones.

La empresa adquiere el compromiso formal de conceder a todos los trabajadores y trabajadoras, previa petición, la jubilación anticipada a tiempo parcial siempre que la legislación de aplicación a la jubilación parcial sea la misma que en el momento de la firma del presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Con motivo de la equiparación de la categoría profesional de los Operadores del Centro Provincial de Coordinación (CPC) en el salario del Auxiliar Administrativo desaparece el complemento de actividad que venían percibiendo hasta el momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Sin perjuicio de la entrada en vigor del presente convenio, prevista en el artículo 2 del mismo, se señala que en lo referente al Complemento Personal de Antigüedad, desde el 1 de enero de 1.998, se extinguió el cómputo de la antigüedad por quinquenios, pasando a computarse la misma por trienios al 5%, a contar de la fecha en que se devengó el último quinquenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Como excepción al artículo 17 del Convenio, serán de aplicación aquellos contratos que la empresa firme con la Administración, donde se exija por parte de ésta una jornada superior a la establecida en el mismo, siempre que no se superen las 40

**SERVIDOR: CARPETA: BOP > 04.BOP Sol> ARXIU:
POSEU EL NÚMERO DE L'ARXIU EN LA MAQUETA**

horas semanales. En estos casos, las trabajadoras y trabajadores afectados, deberán tener una retribución proporcional al exceso de la jornada que se realice.

GOBERNANTA	912,53
PATRON EMBARCACION	807,10
T.A.S.O.C.	809,40

- A N E X O I -

TABLA SALARIAL 2006 OFICINA PROVINCIAL
CRUZ ROJA CASTELLÓN

CATEGORÍA	2006
TITULADO SUPERIOR	1.020,60
TITULADO MEDIO	891,68
JEFE ADMINISTRACIÓN	923,08
OFICIAL ADMINISTRATIVO	888,82
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	709,88
AUXILIAR DE CLINICA	697,67
CONSERJE	779,00
COCINERA	685,49
PINCHE	645,03
AUXILIAR DE LIMPIEZA	645,03
JEFE DE TALLER	779,00
CONDUCTOR 1º ESPECIAL	689,74
CONDUCTOR 2º ESPECIAL	650,50
GOBERNANTA	885,96
PATRON EMBARCACION	783,59
T.A.S.O.C.	785,83

COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO

DE DIRECCION	190,50	
DE RESPONSABILIDAD	90,21	
DE DISPONIBILIDAD (*)	90,21	
DE NOCTURNIDAD	142,33	
PLUS PERSONAL POR TIT. SUP.	590,86	
GRUPO PROFESIONAL TIT. MEDIO	451,22	
FESTIVO TRABAJADO	19,44	
PLUS DE KILOMETRAJE	0,20	
	COCHE	0,08
	CICLOMOTOR	1,16
PLUS DISTANCIA	MEDIA DIETA	17,49
DIETAS	DIETA	34,77
	DESAYUNO	4,18

(*) Podrá percibirse hasta 300,5

TABLA SALARIAL 2007 OFICINA PROVINCIAL
CRUZ ROJA CASTELLÓN

CATEGORÍA	2006
TITULADO SUPERIOR	1.051,21
TITULADO MEDIO	918,43
JEFE ADMINISTRACIÓN	950,77
OFICIAL ADMINISTRATIVO	915,49
MEDIADOR INTERCULTURAL	915,49
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	731,18
OPERADOR RADIOTELEFÓNICO	731,18
TÉCNICO DE PROTECCIÓN CIVIL Y GESTIÓN DE EMERGENCIAS	802,37
AUXILIAR DE ENFERMERIA	731,18
CONSERJE	802,37
COCINERA	706,06
PINCHE	664,38
AUXILIAR DE LIMPIEZA	664,38
JEFE DE MANTENIMIENTO	802,37
CONDUCTOR 1º ESPECIAL	710,43
CONDUCTOR 2º ESPECIAL	670,01

COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO

DE DIRECCION	196,22	
DE RESPONSABILIDAD	92,92	
DE DISPONIBILIDAD (*)	92,92	
DE NOCTURNIDAD	146,60	
PLUS PERSONAL POR TIT. SUP.	608,58	
GRUPO PROFESIONAL TIT. MEDIO	464,76	
FESTIVO TRABAJADO	35,00	
PLUS DE KILOMETRAJE	0,21	
	COCHE	0,08
	CICLOMOTOR	1,32
PLUS DISTANCIA	MEDIA DIETA	18,02
DIETAS	DIETA	35,81
	DESAYUNO	4,31

(*) Podrá percibirse hasta 300,5

TABLA SALARIAL 2008 OFICINA PROVINCIAL
CRUZ ROJA CASTELLÓN

CATEGORÍA	2008
TITULADO SUPERIOR	1.097,98
TITULADO MEDIO	959,29
JEFE ADMINISTRACIÓN	993,06
OFICIAL ADMINISTRATIVO	956,21
MEDIADOR INTERCULTURAL	956,21
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	763,71
OPERADOR RADIOTELEFÓNICO	763,71
TÉCNICO DE PROTECCIÓN CIVIL Y GESTIÓN DE EMERGENCIAS	838,06
AUXILIAR DE ENFERMERIA	763,71
CONSERJE	838,07
COCINERA	737,47
PINCHE	693,93
AUXILIAR DE LIMPIEZA	693,93
JEFE DE MANTENIMIENTO	838,07
CONDUCTOR 1º ESPECIAL	742,03
CONDUCTOR 2º ESPECIAL	699,82
GOBERNANTA	953,13
PATRON EMBARCACION	843,00
T.A.S.O.C.	845,41

COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO

DE DIRECCION	190,50	
DE DIRECCION	204,94	
DE RESPONSABILIDAD	97,05	
DE DISPONIBILIDAD (*)	97,05	
DE NOCTURNIDAD	153,12	
PLUS PERSONAL POR TIT. SUP.	635,65	
GRUPO PROFESIONAL TIT. MEDIO	485,43	
FESTIVO TRABAJADO	36,56	
PLUS DE KILOMETRAJE	0,22	
	COCHE	0,08
	CICLOMOTOR	1,38
PLUS DISTANCIA	MEDIA DIETA	18,82
DIETAS	DIETA	37,41
	DESAYUNO	4,50

(*) Podrá percibirse hasta 300,5

C-4763