



## **CONVENIO COLECTIVO DE DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA OFICINA PROVINCIAL DE HUELVA**

RESOLUCIÓN de 1 de julio de 2013, de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA OFICINA PROVINCIAL DE HUELVA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA OFICINA PROVINCIAL DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 3 de junio de 2013 entre las representaciones legales de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCIA

### **CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN HUELVA.**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional y Personal de Aplicación**

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la empresa Cruz Roja Española en Huelva y su personal laboral y será de aplicación a todos los trabajadores/as de todos los Centros de trabajo dependientes de CRE en la Provincia de Huelva. Afecta a todo el personal laboral que se halle prestando servicios en la misma, salvo las excepciones mencionadas en el cuerpo del convenio, así como a los que ingresen en ella durante la vigencia del presente



convenio, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

## **Artículo 2. Ámbito Territorial**

Este convenio se aplicará al personal contratado en las circunstancias descritas en el Art. 1º, que desarrollen sus actividades en los diversos centros dependientes de Cruz Roja Española en Huelva.

## **Artículo 3. Ámbito Temporal Vigencia y Denuncia.**

El presente convenio entrará en vigor el día 01 de Enero de 2014, con independencia del día de su publicación en el B.O.P.

Todos los conceptos económicos del presente convenio, se revisarán anualmente y se actualizarán antes del 31 de enero de cada año, conforme a los siguientes criterios:

a) El incremento salarial será cero euros, siempre que el PIB (Producto Interior Bruto de España) del ejercicio anterior sea negativo, y/o el cierre económico de CRE en Huelva haya resultado igualmente negativo.

b) El incremento salarial coincidirá con el IPC del año anterior, si el PIB de España y el cierre económico de CRE en Huelva, no fuese negativo.

c) El incremento salarial será de IPC más un punto, siempre que el IPC del año anterior sea inferior al 2%; el PIB español fuese positivo; y el cierre económico de CRE en Huelva se haya producido con un excedente superior al 5%.

d) El incremento salarial será de IPC más 0,5 puntos, siempre que el IPC del año anterior sea el 2% o mayor; el PIB español fuese positivo; y el cierre económico de CRE en Huelva se haya producido con un excedente superior al 5%.

No se aplicará revisión salarial alguna, a los trabajadores adscritos a proyectos adjudicados mediante concursos, ya que estos deberán ajustarse a lo indicado en el concurso sobre salarios.

El presente convenio estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2015, considerándose tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos, si no se produce denuncia expresa por cualquiera de las partes, ante la autoridad laboral competente. La denuncia habrá de realizarse con dos meses de antelación a su vencimiento.

En caso de superarse el tiempo establecido para la negociación de un nuevo convenio tras la denuncia del vigente, se seguirá aplicando el mismo hasta su nueva negociación, salvo disposición legal en contrario.

## **Artículo 4. Vinculación a la Totalidad**



Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativo como retributivo forman un todo orgánico e indivisible.

De modo que si por jurisdicción competente se estimara que algún o algunos artículos conculcan la legalidad vigente, se procederá a la renegociación del Convenio en su integridad, salvo acuerdo en contrario de la Comisión Paritaria.

### **Artículo 5. Condición más beneficiosa**

Al amparo de la legislación vigente o las establecidas por la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Huelva, serán respetadas las condiciones más beneficiosas que disfrute el personal en el momento de entrada en vigor del presente convenio, interpretadas en su conjunto y cómputo anual.

### **Artículo 6. Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria tiene como finalidad velar la correcta aplicación, vigilancia e interpretación del presente Convenio a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional y ofrecer su arbitraje en su caso, en supuestos de conflictos colectivos suscitados por aplicación de preceptos de este Convenio. Se establece una Comisión Paritaria integrada por un máximo de tres vocales por parte de Cruz Roja y tres Vocales por parte del Comité de Empresa, dichos miembros deberán ser los mismos que han formado parte de la Comisión Negociadora, en caso de ausencia será sustituido por otro miembro del Comité de Empresa, ocurriendo lo mismo por parte de la Empresa.

Las partes negociadoras podrán contar en las deliberaciones con la asistencia de asesores que intervendrán con voz pero sin voto.

En caso de conflicto esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes con 72 horas de antelación y adjuntando el orden del día de los asuntos a tratar. Transcurridos veinte días naturales sin que se hubiera mediado resolución de la Comisión Paritaria, las partes quedan en libertad para proceder por la vía que estimen conveniente.

Se acudirá a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA), para sustanciar aquellos conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresa.

Por otro lado si existiera acuerdo de la Comisión Paritaria por unanimidad de sus dos partes representativas, quedarán reflejados en un acta, que suscribirán todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia total de miembros de la comisión.

### **Artículo 7. Competencias y Criterios de la Organización del Trabajo**



La organización del trabajo es facultad de la dirección de Cruz Roja, facultad que se ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los y las representantes de trabajadores y trabajadoras.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Los criterios básicos de la organización del trabajo son:

- 1º. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- 2º. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- 3º. La adecuada y eficaz adscripción profesional y promoción del personal.
- 4º. La profesionalización y promoción del personal.
- 5º. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- 6º. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

### **Artículo 8. Grupos Profesionales**

La inclusión del Personal laboral en cualquiera de los Grupos Profesionales que se describen a continuación, estará condicionada a la posesión del Título Académico que acredite su formación, y al puesto de trabajo específico para el que se le contrata.

Grupo I: Técnico Superior. El Personal laboral que esté en posesión del título Universitario de Grado Superior.

Grupo II: Técnico Medio. El Personal Laboral que esté en posesión del título Universitario de Grado Medio.

Grupo III: Técnico Especialista. El Personal Laboral que esté en posesión del título Bachillerato, COU, FP de Técnico Superior o Especialistas, Ciclo formativo de grado superior o equivalente, (Oficial de Administrativo).

Grupo IV: Técnico Auxiliar. El Personal Laboral que está en posesión del título de FP de Técnico Auxiliar, Graduado en ESO, Auxiliar de Clínica, Auxiliar Administrativo.

Grupo V: Auxiliar Técnico. El Personal de Conducción de vehículos especializados; quienes impartan formación; y quienes realicen tareas educativas que conlleve responsabilidad con los usuarios, entre otras, de vigilancia en la adherencia al



tratamiento, mediante correcta administración de medicación, acompañamientos a los hospitales y a citas concertadas en Centros de Salud; Cuidado de pacientes en hábitos saludables, aseo e higiene personal, elaboración y administración de alimentos, pequeñas curas, etc.

Grupo VI: Personal de Limpieza, Auxiliar de Hogar y Auxiliares de Teleasistencia.

Grupo VII: Cualquier otro personal laboral que no estén incluidos en los grupos anteriores.

### **Artículo 9. Selección de Personal y Cambio de Grupo Profesional**

Cualquier Personal Laboral que acredite poseer los requisitos necesarios para acceder a un grupo profesional determinado, distinto al que pertenece, tendrá derecho a su promoción interna, pudiéndose presentar a las convocatorias o concurso de méritos en igualdad de condiciones al resto de los aspirantes, bajo los principios de publicidad, mérito y capacidad teniéndose en cuenta en la selección, la antigüedad de los trabajadores en la institución y los servicios realizados con carácter voluntario.

Los puestos de trabajo que se pretendan crear, o las vacantes que se produzcan, lo determinará la Dirección de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Huelva, estableciéndose las características exigidas para su desempeño, la forma y proceso a seguir para efectuar la selección, informando con una antelación mínima de 7 días naturales a los representantes de los trabajadores.

A efectos de dar publicidad a la existencia de las vacantes y su convocatoria, se publicará en el tablón de anuncios o cualquier otro medio de comunicación existente en la empresa, la oferta laboral donde se indicará el grupo profesional, nivel salarial, jornada laboral, centro de trabajo, Programa, actividades y número de plazas, con objeto de facilitar su difusión al personal de plantilla.

En los procesos selectivos que tengan que realizarse para ocupar los distintos puestos en la plantilla de la Institución, participará un representante de la Dirección de la Empresa y un representante del Comité de Empresa.

El Personal Laboral que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, podrá proponer a la Dirección de la Empresa, que se valore su clasificación profesional adecuada, siendo facultad de ésta el reconocimiento de la misma.

### **Artículo 10. Formación del Personal Laboral**

Ambas partes firmantes se comprometen a potenciar y ejecutar un Plan anual de Formación Continua, mediante cursos de formación en materia de reciclaje y

especialización. Para ello, la Empresa y el Comité, en el 1er trimestre de cada año, confeccionarán un Plan de Formación, adecuado a las necesidades de los Programas que se llevan a cabo y de los profesionales que los ejecutan, con objeto de perfeccionar los conocimientos de estos, debiéndose realizar dicha formación dentro de la jornada laboral, considerándose como trabajo efectivo.

La empresa facilitará la formación al menos al 30% de la plantilla, siendo no obstante la misma, voluntaria para el Personal Laboral.

### **Artículo 11. Periodo de Prueba**

El personal de nuevo ingreso, estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de

Tres meses para el personal de los grupos profesionales I y II.

Dos meses para los grupos III y IV.

Treinta días laborales para el grupo V, VI y VII.

Transcurrido este periodo de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado a la persona trabajadora este periodo de prueba a todos los efectos.

Durante este periodo, tanto la entidad como el trabajador o trabajadora podrán poner fin, de forma unilateral, a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

No se podrá establecer un periodo de prueba cuando la persona haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad.

### **Artículo 12. Contratación**

La selección y contratación del personal de Cruz Roja Española, se realizará bajo los principios de publicidad, mérito y capacidad. Valorándose la capacidad del trabajo con Voluntariado.

Contrato por Obra y Servicio: se utilizará para la realización de una obra o prestación de un servicio determinado, en el desarrollo de proyectos y/o programas subvencionados o conveniados con la Administración Pública o Corporaciones Locales, con autonomía e independencia propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta. Se especificará en el contrato la obra o servicio objeto del mismo, así como su duración, que es de carácter orientativo y la actividad o función que vaya a desempeñar.

Esta modalidad contractual, se utilizará preferentemente para los proyectos financiados por el IRPF y Junta de Andalucía.

1.- Toda aquella persona empleada que a la firma del presente convenio acredite una antigüedad ininterrumpida en la empresa de al menos tres años, tendrán derecho y la Empresa estará obligada a ofrecer un contrato de trabajo, siempre que existan proyectos subvencionados con partida presupuestaria libre que permita financiar dicho puesto.

Contrato eventual por circunstancias de la producción: se utilizará para satisfacer exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, campañas o exceso de pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa, acreditándose su carácter eventual, pudiendo tener una duración máxima de doce meses. Se utilizará dicha modalidad para actividades como: Sorteo del Oro, Sorteo de Lotería Nacional, Campañas de Captación, Convenio SAE-Cruz Roja y acciones o cursos inferiores a doce meses.

Contrato de interinidad: para cubrir temporalmente un puesto de trabajo, durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, Procesos de I.T, descanso maternal/paternal, así como cualquier otra situación contemplada en el Estatuto de los Trabajadores.

Contrato para Discapacitados y Colectivos Vulnerables: Se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, garantizándose un porcentaje mínimo del 3% sobre la plantilla media de la empresa.

Contrato Indefinido: la empresa, en la medida de sus posibilidades y de la regularidad y consolidación de las subvenciones, favorecerá la estabilidad laboral de sus trabajadores/trabajadoras, pudiendo realizar o transformar contratos temporales en indefinidos, dando participación al Comité de Empresa que será escuchado antes de formalizar dichos contratos, haciendo las propuestas que consideren pertinentes.

Contrato en Prácticas: Se ajustará a lo establecido en el E.T. y estos no podrán exceder del 10% de la plantilla.

### **Artículo 13. Jornada de Trabajo y Descanso Semanal**

La jornada de trabajo se establece en un máximo de 37 horas semanales, no debiéndose superar las 1600 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes de 08:00 h a 15:00 h. más dos horas de trabajo que podrán prestarse, si la Empresa lo requiere, en el desarrollo de actividades de CRE entre el 01 de Octubre al 31 de mayo de cada año. La prestación de estas dos horas, deberán ser requeridas con 48 horas de antelación y siempre deberán desarrollarse de Lunes a Jueves, en el horario comprendido de 16 a 20 horas.



Para el personal cuyo puesto de trabajo radique en la Oficina Provincial y suscriba contrato con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, la jornada laboral ordinaria de 37 horas semanales se desarrollará con carácter general de lunes a viernes en horario comprendido de 08:00 a 20:00 horas.

Para los otros Centros de trabajo que debido a su actividad necesitaran una distribución horaria distinta a la reseñada anteriormente, la Empresa establecerá la que estime mas adecuada para el mejor funcionamiento de los mismos.

Dentro de la jornada laboral, el personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo.

La Jornada especial para Semana Santa y Colombinas, con un horario de 9,00 a 13:00.

Los días 24 y 31 de Diciembre se establecen como no laborables y retribuidos.

El personal asalariado podrá solicitar la reducción de su jornada laboral, sin límite alguno, concediéndose la misma siempre que las necesidades de la empresa lo permitan. Dicha reducción llevará aparejada el descuento proporcional del sueldo y Seguridad Social anual, que viniera percibiendo el trabajador/trabajadora por la realización de su jornada.

Cuando un trabajador/a que preste su servicio a turnos exceda de la jornada laboral, se le compensará en horas o días de descanso. Para ello trimestralmente se computarán las horas trabajadas.

#### **Artículo 14. Vacaciones**

Las vacaciones retribuidas serán de 22 días laborables anuales por cada año completo o parte proporcional al tiempo trabajado.

El personal podrá elegir la división de las vacaciones anuales en tres periodos, siempre y cuando queden cubiertas las necesidades objetivas del servicio al cuál pertenece, previa notificación a la dirección de la Empresa y autorización de la misma.

Las vacaciones se disfrutarán desde el periodo comprendido del 1 de enero del año en curso hasta el 31 de enero del siguiente año. Antes del 31 de mayo de cada año, cada trabajador/a entregará una propuesta de sus vacaciones al Director/a de Departamento o Plan que corresponda, y en caso de concurrir en el mismo periodo varias solicitudes, será el director/a del Plan o Departamento al que pertenezca el trabajador, quien decidirá sobre las mismas, estableciendo un sistema de rotación para años sucesivos.

Si coincide el inicio de las vacaciones estando el trabajador/a en días de descanso,



el inicio de las mismas empezará a disfrutarse al día siguiente de finalizar los mismos, no computándose estos como días vacados.

En el caso de que las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y este/esta no las pudiese disfrutar total o parcialmente por Incapacidad Temporal, podrá disfrutarla una vez finalice el periodo de IT, siempre que no se exceda del 31 de enero del año siguiente. No se suspenderán las vacaciones si durante las mismas se inicia un periodo de I.T.

### **Artículo 15. Licencia**

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, podrá solicitar licencia sin sueldo por un periodo no superior a dos meses cada año, pudiendo disfrutarse un máximo de dos licencias anuales de duración inferior a quince días.

No obstante, lo anterior y por razones verdaderamente excepcionales, podrá concederse licencias sin sueldo de duración no superior a un año.

Cuando las licencias sin sueldo suponga más de un mes de duración, se procederá a cursar la baja de la persona empleada en la seguridad social, manteniendo la antigüedad en la Empresa.

Las licencias serán solicitadas con un mes de antelación y serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio

### **Artículo 16. Permisos Retribuidos**

El trabajador/a tendrá derecho mediante la oportuna justificación y autorización previa a licencias retribuidas, por los tiempos y causas siguientes:

15 días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un Registro Municipal, iniciándose el primer día laboral posterior a la fecha de celebración, y ello para todo el personal laboral que acredite una antigüedad ininterrumpida de al menos un año. En caso de matrimonios de familiares en primer grado de consanguinidad se disfrutará de 1 día de permiso coincidiendo con la fecha de la celebración.

Por nacimiento, adopción de hijo, acogimiento, aborto o práctica de interrupción voluntaria de embarazo: 2 días naturales o 4 si el hecho causante se produce a más de 75 Km de su residencia habitual.

En caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple, el permiso será de 4 días naturales.

El cómputo de este permiso se iniciará desde el día en que tenga lugar el hecho



que lo motivó.

En lo referente a los permisos de maternidad y paternidad, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores, siendo uno de los intereses de la empresa, promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre sobre conciliación de vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, de 22 de marzo del 2007, velando por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares en los términos legalmente previstos, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo y sus condiciones.

Por fallecimiento, enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica en hospital de día, que precise reposo domiciliario de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, dos días hábiles o cuatro si el hecho causante se produce a más de 75 Km de su residencia habitual. Dicho permiso podrá disfrutarse durante el periodo de tiempo que dure el hecho causante sin necesidad de que sea desde el primer día.

Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y de prueba de aptitudes y para evaluaciones en centro oficiales de formación, las horas de su celebración mediante la oportuna justificación. En este apartado quedan comprendidas solicitudes de exámenes destinados a la obtención del permiso de conducir. Estos permisos deberán ser justificados mediante certificado del Centro oficial donde se realicen los exámenes, indicando el horario del mismo.

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.

Las trabajadoras por lactancias de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, pudiendo acumularse estas. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el padre siempre que demuestre que no es utilizado por la madre.

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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Los trabajadores/as que desarrollen su trabajo a turnos, requerirán aprobación de la empresa.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Estableciéndose el mismo requisito para el personal que estén contratado a turnos.



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

4 días de asuntos propios, dichos días deberán ser solicitados a la empresa con una antelación mínima de dos días, salvo caso excepcionales de fuerza mayor.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Por el tiempo indispensable para asistencia a médicos, tanto del empleado/empleada como para los hijos del mismo, hasta la mayoría de edad, y ascendientes, hasta un máximo para este último supuesto, de 15 horas al año.

Debiendo presentarse con posterioridad justificante médico en todos los supuestos.

Los/as trabajadores/as víctima de violencia doméstica, 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 a 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 horario ?exible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

### **Artículo 17. Incapacidad Temporal**

Todos los trabajadores/as que se encuentren en esta situación tendrán derecho a una retribución igual a la que le correspondería percibir en situación de activo, en los únicos supuestos de accidente no laboral, accidente laboral, enfermedad profesional, y procesos de I.T que requieran hospitalización, o sean consecuencia de alguna enfermedad grave de las relacionadas en el Anexo del Real Decreto 1148/2011 de 29 de Julio. Para el resto de situaciones de I.T, se aplicará sobre todos los conceptos salariales y no salariales que se devenguen mensualmente, el siguiente porcentaje:

1.- Sobre los primeros diez días de baja, se aplicará una reducción del 50%.

La reducción anterior, se aplicará únicamente si la media anual de bajas por IT de la empresa, ha sido superior a la media anual nacional de bajas del resto de Oficinas de CRE, en el año anterior. De ser inferior, la reducción será solo de un 10%.

En caso de enfermedad o accidente, la persona estará obligada, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar al servicio de personal, la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo, dentro de las 24 horas del día siguiente.





### **Artículo 18. Póliza de Accidente**

La empresa se compromete a disponer de una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez, e Incapacidad Permanente Absoluta, por causa de accidente laboral, con la entidad aseguradora que libremente elija.

### **Artículo 19. Suspensión del Contrato**

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas recogidas en el E.T, y de manera expresa, aun cuando no apareciesen en el E.T, por las siguientes:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Las consignadas válidamente en el contrato.
- 3.- Incapacidad temporal e invalidez provisional de los trabajadores.
- 4.- Maternidad de la mujer trabajadora, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, preadoptivo o permanente de niños de 6 años.
- 5.- Ejercicio de cargo público representativo.
- 6.- Privaciones de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- 7.- Suspensión de sueldo y empleo por razones disciplinarias.
- 8.- Fuerza mayor temporal.
- 9.- Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.
- 10.- Excedencia forzosa o voluntaria.
- 11.- Por el ejercicio del derecho a huelga.
- 12.- Cierre legal de la Empresa.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, salvo en aquellos supuestos en los que legalmente o en el propio texto del convenio se diga otra cosa.

### **Artículo 20. Excedencias**

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación de la categoría profesional, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como para el desarrollo de un puesto de



responsabilidad superior dentro de la misma empresa. Manteniéndose este derecho y la reserva obligada de su categoría profesional hasta el momento en que se produzca la baja definitiva del trabajador/trabajadora en el centro de referencia. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente de producirse la citada baja definitiva o cese de responsabilidad superior. Las retribuciones aplicables a la incorporación serán las mismas o equivalentes que se recojan en el convenio vigente en la Oficina Provincial de Huelva para la citada categoría.

La excedencia voluntaria. El personal asalariado, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 1 año y no mayor a cinco años; durante el periodo de excedencia éste/ésta tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo siempre que el mismo exista, o haya una vacante para la categoría profesional por la que estuvo contratado/a. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente si hubiera transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

### **Artículo 21. Suspensión con Reserva de Trabajo**

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador/trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al trabajo con la categoría profesional que ostentaba en el momento de la suspensión, con todos los supuestos a que se refiere el art. 1 del E.T., con las excepciones y peculiaridades que se recogen en el presente convenio.

En el supuesto de Incapacidad Temporal, cesará el derecho de reserva si el trabajador/a es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con la normativa vigente sobre Seguridad Social.

### **Artículo 22. Jubilación**

Pasarán a la situación de Jubilación, aquellos trabajadores/trabajadoras que a la firma del presente convenio hayan alcanzado la edad de 65 años y siempre que reúnan todos y cada uno de los requisitos legales exigidos en ese instante para tener derecho a la prestación, salvo disposición legal en contrario.

Ambas partes, por mutuo acuerdo, podrán adelantar o posponer dicha edad de jubilación

### **Artículo 23. Seguridad, Higiene y Salud Laboral**

La protección de la seguridad y la salud del personal constituyen 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.

El personal laboral que preste servicios en dispositivos de riesgo, tendrá la posibilidad de someterse a un reconocimiento médico semestral.

Protección a la mujer embarazada y trabajadores/as discapacitados. 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. Tanto las mujeres embarazadas como los trabajadores discapacitados tendrán derecho a que se le facilite el cambio a otro puesto de trabajo, siempre que los informes recabados lo aconsejen y existiera posibilidad dentro de la empresa, dentro de su jornada de trabajo y categoría profesional.

Además de lo anterior, la empresa proveerá de la uniformidad que considere necesaria a los trabajadores/as cuyo puesto de trabajo lo requiera, valorando para ello la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, siendo su uso de carácter obligatorio del trabajador.

#### **Artículo 24. Régimen Disciplinario, Potestad Disciplinaria y Graduación**

El personal laboral podrá ser sancionado por la empresa, en virtud del incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio y leyes laborales.

Las faltas disciplinarias cometidas con ocasión o consecuencia de un trabajo, podrán ser en atención a su importancia, reincidencia o intencionalidad: leves, graves y muy graves.

##### **FALTAS LEVES:**

- 1.- La incorrección con el público, compañeros, subordinados y superiores.
- 2.- La negligencia, retraso o descuido inexcusable en el cumplimiento de los deberes.
- 3.- La falta de puntualidad, sin causa justificada, al horario establecido en el centro, de tres a cinco días en el periodo de un mes, con un retraso superior a 10 minutos.
- 4.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos en los servicios.



5.- La embriaguez o toxicomanías, si repercuten negativamente en el trabajo, así como cualquier conducta o actitud que suponga perjuicio a la imagen de la institución.

6.-No cumplimentar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social en Instituciones de previsión social.

7.- Fumar en el interior de las instalaciones de la empresa fuera de las zonas habilitadas al efecto.

#### FALTAS GRAVES:

1.- La indisciplina y desobediencia en el trabajo, el incumplimiento de órdenes e instrucciones de los superiores inmediatos, en relación con el trabajo, siempre y cuando el cometido que se le encomiende corresponda a sus funciones y categoría profesional.

2.- No comunicar con la puntualidad debida los partes de baja de Incapacidad Temporal.

3.-La negativa de prestar trabajo de carácter extraordinario, imprevisto e inaplazable, cuando se indique por escrito por el jefe correspondiente, siempre y cuando no supere las horas establecidas en el presente convenio.

4.-El abandono de trabajo sin causa justificada.

5.- Conducta o actitud que suponga perjuicio graves a la imagen de la Institución.

6.- No utilizar los medios de protección de seguridad o salud, o no cumplir con las medidas establecidas en este ámbito.

7.-La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre y cuando hayan mediado sanciones de las mismas

8.- El uso inadecuado o la omisión de los marcajes de salidas y entradas con la tarjeta de control horario.

9.- Las faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, uno o dos días en el periodo de un mes.

10.- La no cumplimentación de los libros de rutas cuando se utilicen vehículos de CRE.

#### FALTAS MUY GRAVES:

- 1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, concurrencia y competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 2.- El falseamiento voluntario de datos o información relativa al servicio.
- 3.- Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier otro acto fraudulento tendente a prolongar dicha situación.
- 4.- La disminución continuada o voluntaria en rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 5.- Las agresiones físicas o verbales a los compañeros, superiores, subordinados o público.
- 6.- El abuso de autoridad, en el ejercicio de funciones por parte de los superiores.
- 7.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de dos meses cuando hayan mediado sanciones.
- 8.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 9.- La embriaguez o drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo o fuera del mismo cuando se utilice el vestuario Institucional o actuando en nombre de la Empresa. Previa a la sanción se facilitará la posibilidad de tratamiento terapéutico.
- 10.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, el quebrantamiento del secreto profesional o manipulación de datos.
- 11.-El acoso sexual y/o laboral ( Art.184 Ley O. 10/1995). cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El respeto a su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendiendo la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- 12.- Discriminación por embarazo o maternidad.

### **Artículo 25. Sanciones y Prescripción**

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

Leves: Amonestación verbal y por escrito.

Prescriben a los 10 días desde que la Dirección tuvo conocimiento de la comisión





de la falta.

Graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

Prescriben a los 20 días desde que la Dirección tuvo conocimiento de la comisión de la falta.

Muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a sesenta días. Despido para las faltas muy graves descritas en los puntos 1, 3, 5, 7, 8 y 11.

Prescriben a los 60 días, desde que la Dirección tuvo conocimiento de la comisión de la falta.

### **Artículo 26. Procedimientos**

En los casos de faltas calificadas como leves, no será necesaria la instrucción de expediente.

Para faltas graves o muy graves, se dará audiencia al interesado y Comité de Empresa, haciéndole saber el derecho que le asiste a ser oídos en el expediente. El interesado dispondrá de un plazo de 5 días hábiles, contados desde la notificación del pliego de cargos, para presentar las alegaciones que estime en defensa de sus derechos. En este mismo plazo podrá emitir un informe la representación legal de los trabajadores.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador/trabajadora, quién deberá acusar recibo de la comunicación, donde se expresará los actos constitutivos de faltas y las sanciones adoptadas por la Entidad..

Las resoluciones disciplinarias por faltas graves se deberán comunicar al Comité de Empresa, a la misma vez que al interesado.

En todos los asuntos de despido disciplinarios, la Empresa dará traslado por escrito al Comité de Empresa de la Sanción recaída y del sentido de la opción que ejerce en su caso.

La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones impuestas.

Los órganos pertinentes de la Empresa cancelarán en el expediente personal del trabajador sancionado, las anotaciones que por motivos disciplinarios se hubiesen efectuado, siempre que hubieran transcurrido 6 meses, 2 años o 3 años respectivamente desde la última falta leve, grave o muy grave.

### **Artículo 27. Garantía de los Representantes de los Trabajadores**

Los Delegados de los trabajadores ó miembros del Comité de Empresa, no podrán



ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Así mismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

### **Artículo 28. Derecho de Representación Sindical**

La Empresa respeta y reconoce expresamente el derecho de todos los trabajadores/trabajadoras a sindicarse libremente, y al derecho a no ser discriminado en razón de su afiliación sindical y opiniones.

La empresa no podrá sujetar el empleo de un trabajador/a su afiliación sindical;

Los miembros del comité de Empresa, podrán constituir una bolsa de crédito horario con las horas de cada miembro, la cuál podrá ser distribuida o asignadas según las necesidades de estos, informando a la empresa de la distribución o cesión acordada.

### **Artículo 29. Derechos y Deberes de los Delegados de Personal.**

Lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores art 61 y ss.

### **Artículo 30. Salarios y Remuneraciones**

La retribución del personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Huelva, estará integrada por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Complementos consolidables
- c) Complementos no consolidables
- d) Pagas extraordinarias.
- e) Plus de Permanencia

1.- Tanto las retribuciones básicas como los pluses de carácter fijo, se consideran retribuciones brutas anuales. Estas retribuciones se abonarán en 12 pagas mensuales de igual contenido, con lo que las dos pagas extraordinarias se entenderán prorrateadas.

Los haberes devengados se abonarán en mensualidades, dentro de los últimos cinco días laborables del mes correspondiente.

Los complementos no consolidables son:



Quebranto de Moneda.- A percibir por el personal de la Oficina Provincial, que por su cometido deban de realizar labores de cajero, para así compensar el posible detrimento patrimonial que se produzca por la nivelación de Caja.

Los Pluses de Turnicidad, Nocturnidad y Festividad, compensan las particularidades y molestias inherentes al trabajo en régimen de turnos. Una vez que el trabajador/a pase a jornada laboral ordinaria, desaparecerán dichos pluses.

Plus de Dirección.

Los complementos consolidables son:

a) Plus de Experiencia, El “plus de experiencia” será de aplicación a todo el personal, cualquiera que sea su tipo de contrato, que tenga en su haber un total de doce meses trabajado en la Empresa con la misma categoría profesional. Esta cantidad será consolidada definitivamente y pasará a todos los efectos a engrosar la retribución básica desde el momento de su aplicación, excepto los profesionales incluidos en el Nivel V y VI que cobrarán dicho plus desde el primer día. El personal del Nivel VII, no devengarán Plus de Experiencia.

b) Plus de Permanencia. El personal de la Oficina Provincial fijo o contratado indefinido, que a fecha 01 de Julio de 2009 viniera cobrando plus de antigüedad, tendrá derecho a percibir un Plus de Permanencia anual consistente en el 1.25 por 100 del salario base y complementos consolidables, prorrateándose su cobro mensualmente.

Dicho Plus no podrá superar el 50% de los conceptos consolidables. Una vez superado el mencionado porcentaje, el trabajador/trabajadora tendrá derecho a un día más de vacaciones por cada trienio que devengue, hasta un máximo de cinco. Las cantidades económicas que se venían percibiendo en concepto de Plus de Antigüedad, con anterioridad a la firma del presente convenio, serán respetadas, aunque ya no se devengarán más, por lo que toda cantidad que se devengue con el nuevo Plus de Permanencia se acumulará a la que ya se venía percibiendo por Antigüedad.

2.- A cada trabajador/trabajadora se le aplicará los módulos correspondientes a su función objetiva, a su cualidad mínima exigida y al grado de especial responsabilidad en el desempeño de su tarea, además de los pluses establecidos por experiencia profesional.

3.- El personal tendrá derecho a obtener en el plazo máximo de 3 días desde su solicitud, anticipos a cuenta de sus emolumentos devengados del mes en curso, siempre que exista tesorería en la empresa en el momento de la solicitud.

Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del personal en el mismo mes o en el mes siguiente de su concesión.

### Artículo 31. Tabla Salarial

A los efectos del artículo anterior se tendrán en cuenta las siguientes tablas:

#### TABLA DE RETRIBUCIONES BRUTAS MENSUALES CONSOLIDABLES PARA TRABAJADORES/AS QUE PERCIBAN EL PLUS DE EXPERIENCIA.

NIVEL	S.BASE	P.P. EXTRAS	PLUS EXPERIENCIA
I	1428,82	286,81	292,07
II	1150,41	229,57	226,93
III	1031,69	202,07	180,70
IV	827,87	162,14	144,98
V	808,96	147,96	78,80
VI	793,20	135,53	19,96
VII	S.M.I	2 S.M.I año	0

#### TABLA DE RETRIBUCIONES BRUTAS MENSUALES CONSOLIDABLES PARA TRABAJADORES/AS QUE NO PERCIBAN EL PLUS DE EXPERIENCIA.

NIVEL	S.BASE	P.P. EXTRAS
I	1428,82	286,81
II	1150,41	229,57
III	1031,69	202,07
IV	827,87	162,14
V	808,96	147,96
VI	793,20	135,53
VII	S.M.I	2 S.M.I año

#### TABLA DE PLUSES NO CONSOLIDABLES

PLUS DE NOCTURNIDAD	10,51€	Se abonará mensualmente al personal a turno por cada noche trabajada
PLUS DE TURNICIDAD	23,11€	Se abonará mensualmente al personal a turnos que trabaje en mañanas, tardes y noches
PLUS DE FESTIVOS	15,76€	Se abonará mensualmente al personal a turno, por el conjunto de festivos trabajados.
QUEBRANTO DE MONEDA	23,11€	Los puestos de trabajo con derecho a percibir dicho plus mensual serán: Cajero Oficina Provincial, Cajero Centro Médico y Cajero Casa de Acogida.
COMPLEMENTO DÍAS	30€/Día	Se abonará a los empleados que trabajen a turno la noche del 24 y 31 de diciembre y los días 25 de diciembre y 01 de enero.

**TABLA DE RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS O RESPONSABILIDAD SEGÚN EL PUESTO DE TRABAJO DESEMPEÑADO NO CONSOLIDABLE.**

DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	4097,40 euros/año
--------------------------	-------------------

Por Departamentos se entienden: Intervención Social, Voluntariado, Económico, y Captación de Fondos.

Las retribuciones complementarias aquí contempladas, estarán sujetas al correspondiente nombramiento firmado por la Empresa, teniendo efecto desde la fecha de firma del documento, hasta la fecha de firma del cese.

**Artículo. 32. Perfiles de Puestos**

La empresa, actuando de forma conjunta con los Representantes de los Trabajadores/as, elaborará para cada puesto de trabajo a cubrir, el perfil más idóneo que deba reunir el personal que opte al puesto.

**Artículo 33. Igualdad De Oportunidades Y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**

Cruz Roja Española dispone de un Plan de Igualdad de ámbito nacional, que ha sido elaborado tras el diagnóstico realizado en cada una de las territoriales, en las que existe un Equipo de Igualdad y un Agente.

Este equipo es el encargado del diagnóstico inicial, y de la posterior puesta en marcha y seguimiento del Plan de Igualdad en su territorio, que garantice la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa.

CRE ha elaborado un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, del cual podrán hacer uso los trabajadores o trabajadoras afectados.

**Artículo 34. Gastos de Viajes**

Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada por satisfacer los gastos que origina la estancia del servicio encomendado.

Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos fuera del término municipal de Huelva y no comprendidos en jornada laboral, se pagarán, previa autorización del viaje o servicio por el Secretario Provincial, las siguientes dietas.

1.- COMPENSACION POR USO DE VEHICULO PROPIO.

Todo empleado/a que por necesidades del trabajo deba usar su vehículo propio para desplazamientos fuera de la provincia, recibirá una compensación económica de 0'19 euros el kilómetro recorrido.

## 2.- DIETAS.

La cantidad de 10 euros por cada día que el trabajador/a haya tenido que prestar servicios al margen de su jornada laboral y fuera del término Provincial de Huelva. Además se abonarán a todos los trabajadores/as, los gastos de transporte, alimentación y estancia que hayan tenido que afrontar, debiendo justificarse los mismos.

Las liquidaciones de gastos irán todas con el Vº Bº del Secretario Provincial.

## 3.- BOLSA DE TRANSPORTE.

Todo empleado que acredite una antigüedad ininterrumpida en la empresa de al menos 9 meses, devengará a su favor, como concepto no salarial, y para compensar los desplazamiento que obligatoriamente tienen que realizar a las asambleas locales de la provincia, la cantidad de 300 euros anuales, cuyo abono se realizará en las nóminas de Junio y Diciembre.

## Artículo 35. Ayudas

1.- Se establece una ayuda económica del 50% del importe de matrículas de estudios relacionados con el puesto de trabajo que el empleado/a desarrolla, para aquellos trabajadores/trabajadoras que cursen en centros oficiales, hasta un máximo de 200 euros, por curso académico.

2.- Se establecen las siguientes ayudas en una única entrega, y para aquellos trabajadores/as que acumulen una antigüedad ininterrumpida de al menos un año en la empresa:

Por nacimiento de un hijo:	100 euros
Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho:	180 euros

En caso de que ambos cónyuges o parejas sean trabajadores/as de esta Oficina Provincial, dichas ayudas serán percibidas por ambos cónyuges o pareja inscrita.

3.- El Personal de la empresa e hijos de estos, podrán acceder gratuitamente a cualquier curso que organice Cruz Roja Española en Huelva, reservándose en cada curso un máximo de dos plazas.

4.- Se establece una ayuda económica de 200 euros al año por trabajador/a que



acumule una antigüedad ininterrumpida de al menos un año en la empresa, no acumulable, para gastos que se acrediten de dentista, ópticas y ortopedia. La ayuda se abonará directamente al trabajador/a mediante talón bancario, que éste justificará con la factura pertinente a nombre de Cruz Roja Española.

Tendrán prioridad para recibir esta ayuda el personal que el año anterior no hubiera disfrutado de la misma.

Las solicitudes realizadas dos años consecutivos, permanecerán en reserva hasta final de año, siendo abonadas si hubiera saldo en la bolsa social. Si el remanente no fuera suficiente para cubrir la totalidad de las solicitudes en reserva, tendrán prioridad aquellas del personal con menor nivel retributivo.

El total de las ayudas solicitadas en cada año, no podrá superar la cantidad de 6.000 euros, incluido en dicho importe los costes de cotización.

### **Artículo 36. Anticipos**

1.- En el apartado de anticipos se establece la cuantía de dos veces las retribuciones brutas/mes del trabajador/a que lo solicite y una amortización de 12 meses, con un interés anual del 0%.

Los anticipos de referencia sólo se concederán si lo permiten las disponibilidades financieras de la Empresa.

### **Artículo 37. Premios**

Cuando se produzca la jubilación, el trabajador/a afectado recibirá, además de su liquidación correspondiente, dos meses de vacaciones que deberá disfrutar en los dos meses previos a cumplir la edad de jubilación, y ello, al margen de sus vacaciones ordinarias.

### **Artículo 38. Órganos de Representación y Procedimiento Electoral**

En el presente capítulo nos remitiremos a la sección primera y segunda, artículos 62 al 76, ambos inclusive del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 39. Firma del Convenio**

A la firma de este convenio, fechado el 03 de Junio de 2013, concurre por parte de la Empresa:

Oliver Ruiz Brito

Secretario Provincial

Por parte de los trabajadores/as:





Andalucía

**Asamblea Provincial de la Cruz Roja Española**

BOP 137, 18 de julio del 2013

Página 24 de 24

Dolores Pozo Báez Francisco Arrayá Damota

Vocal del Comité Empresa Presidente Comité Empresa

Iván Gómez Prieto María José Cuaresma

Vocal Comité Empresa Vocal Comité Empresa

Lourdes Ponce Núñez

Vocal Comité Empresa

