



## **III OTRAS RESOLUCIONES**

### **CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN**

*RESOLUCIÓN de 14 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del texto del "Convenio Colectivo de Trabajo para el personal que presta servicios en la oficina provincial de Cáceres de Cruz Roja Española", suscrito el 18 de diciembre de 2013. (2014060448)*

Visto el texto del "Convenio Colectivo de Trabajo para el personal que presta servicios en la oficina provincial de Cáceres de Cruz Roja Española" (código de convenio 10000732011996), que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 2013, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 14 de febrero de 2014.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS



## Í N D I C E

### CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Artículo 4. Ámbito Temporal. Vigencia y denuncia del Convenio.

Artículo 5. Unidad del Convenio.

Artículo 6. Comisión paritaria.

### CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Organización del trabajo.

Artículo 8. Traslados forzosos.

### CAPÍTULO III. PERSONAL

Artículo 9. Grupos profesionales y niveles.

Artículo 10. Personal Titulado.

Artículo 11. Personal Administrativo.

Artículo 12. Personal de Actividades.

Artículo 13. Profesionales e Oficio.

Artículo 14. Servicios varios.

### CAPÍTULO IV. SISTEMA DE COBERTURA PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 15. Cambio grupo profesional.

Artículo 16. Selección de Personal.

Artículo 17. Periodo de prueba.

Artículo 18. Bolsa de trabajo.

Artículo 19. Formación para la promoción.

Artículo 20. Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 21. Trabajos entre grupos profesionales.

Artículo 22. Extinción de la relación laboral.

### CAPÍTULO V. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 23. Jornada de trabajo.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Artículo 25. Vacaciones.

Artículo 26. Permisos y reducciones de jornada.

Artículo 27. Excedencias.

**CAPÍTULO VI. RÉGIMEN RETRIBUTIVO.**

Artículo 28. Garantía Salarial.

Artículo 29. Conceptos retributivos.

Artículo 30. Sueldo Base.

Artículo 31. Complemento personal consolidable.

Artículo 32. Complementos Retributivos.

Artículo 33. Gastos de desplazamiento.

Artículo 34. Pagas Extraordinarias.

Artículo 35. Pago de Nóminas mensuales.

Artículo 36. Anticipos reintegrables.

Artículo 37. Prestaciones Sociales.

**CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Artículo 38. Norma General y Facultad Sancionadora.

Artículo 39. Definición de falta.

Artículo 40. Graduación y clasificación.

Artículo 41. Otras.

Artículo 42. Sanciones.

Artículo 43. Prescripción.

Artículo 44. Cancelación.

Artículo 45. Procedimiento disciplinario.

**CAPÍTULO VIII. ACCIÓN SINDICAL.**

Artículo 46. Representación y ejercicio de los derechos Sindicales de los trabajadores de la Oficina Provincial de Cáceres.

Artículo 47. Funciones.

Artículo 48. Garantías Sindicales.

Artículo 49. Derecho de Asamblea y Huelga.

Artículo 50. Bolsa Horas Sindicales

**DISPOSICIONES ADICIONALES****DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA****ANEXO. TABLAS SALARIALES**



## PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre la representación legal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española de Cáceres y la representación legal de los trabajadores a través del Comité de Empresa. Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficiente para acordar las disposiciones que a continuación se detallan:

## CAPÍTULO I

### "ÁMBITO DE APLICACIÓN"

#### **Artículo 1. ÁMBITO FUNCIONAL.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Oficina Provincial de Cruz Roja Española de Cáceres y el personal que presta sus servicios en cualquiera de sus dependencias o centros de trabajo en la forma y extensión que en los contratos de trabajo se determinen.

#### **Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL.**

Se regirán por las disposiciones reguladas en este Convenio todos los/as trabajadores/as de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española de Cáceres que están recogidos en el ámbito funcional, quedando expresamente excluidos de su ámbito de aplicación los siguientes:

1. Quienes presten sus servicios en régimen de colaboración voluntaria y no retribuida.
2. Quedarán fuera del convenio, aquellos contratos que vengan con salario previamente establecido por el organismo subvencionador, quedarán excluidos los contratados por el SEXPE por los convenios acogidos al Decreto 33/2002, de 3 de abril, los/as monitores/as de Formación para el Empleo y los becados del CEDES.

En caso de duda sobre la aplicación de tablas salariales de convenios ante nuevas subvenciones con salario predeterminado, será la comisión paritaria quien determine sobre este punto.

3. Las personas que ocupen puestos de Dirección en la Oficina Provincial de CRE en Cáceres. A estos efectos se considerará personal de dirección: El/la Secretario/a y Coordinador/a Provincial, los Directores/as de departamentos y aquellos otros puestos que con igual consideración pudieran ser creados en el futuro a iniciativa del presidente de la Oficina Provincial de CRE en Cáceres.
4. El personal de cualquier otra oficina o centro de Cruz Roja Española en comisión de servicio destinado a las actividades de CRE en la Oficina Provincial de Cáceres.
5. Teniendo en cuenta las peculiaridades en que se desarrolla la prestación de los servicios de los Delegados de Misiones, quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo CRE en Cáceres.

Los delegados de misiones se regirán por los términos y condiciones de trabajo pactados en su contrato de trabajo, instrucciones de misión o documento en que se pacte, de acuerdo con los principios comunes establecidos para cada colectivo por la entidad.



6. Los profesionales libres y/o autónomos que presten su colaboración y servicios a CRE de Cáceres, los cuales se regirán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto y por las disposiciones reguladoras de su respectiva profesión.

**Artículo 3. ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente convenio afecta a todas las dependencias o sedes de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en la Provincia de Cáceres que actualmente existen ó las que en un futuro pudieran crearse.

**Artículo 4. ÁMBITO TEMPORAL. Vigencia y denuncia del Convenio.**

1. El Convenio tendrá una vigencia de tres años, 2013, 2014 y 2015, en concreto desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.
2. El Convenio podrá ser denunciado —por escrito— por cualquiera de las partes, como mínimo con dos meses de antelación antes de la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se consideraría tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia.
3. Una vez denunciado el Convenio colectivo este mantendrá su vigencia hasta un máximo de dieciocho meses.

**Artículo 5. UNIDAD DEL CONVENIO.**

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

**Artículo 6. COMISIÓN PARITARIA.**

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por dos miembros de la representación Empresarial y dos de la representación de los trabajadores.

Para su constitución, las partes acuerdan reunirse dentro de los 30 días siguientes de la publicación oficial del presente Convenio.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros y, aquellos que interpreten algún artículo de este Convenio, tendrán plena eficacia.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de cinco días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las partes firmantes.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

- a. Realizará la interpretación y seguimiento del presente Convenio Colectivo. En su labor de interpretación podrá solicitar asesoramiento técnico sobre cualquier cuestión que pudiera suscitarse. Los acuerdos interpretativos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante, quedando a salvo el correspondiente recurso ante la jurisdicción laboral, cuando el acuerdo no satisfaga al trabajador/a o trabajadores afectados.



- b. Velará por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del actual convenio y en el momento de su denuncia, mientras dure la negociación colectiva.
- c. En materia de formación y promoción, la Comisión Paritaria será la encargada de la orientación general de las acciones de formación con la elaboración anual de un Plan de Formación.
- d. Y el resto de funciones que el Estatuto de los Trabajadores señala como propias de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria asumirá las competencias antes descritas y las que en un futuro pudieran crearse. Se establece la posibilidad de organización en subcomisiones de seguimiento.

## CAPÍTULO II

### "ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO"

#### **Artículo 7. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, a la Presidencia del Comité Provincial de Cruz Roja Española en Cáceres que se ejercerá a través del Secretario Provincial y sus órganos de Dirección, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

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.

Serán criterios de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos
- b) Adecuación de plantillas.
- c) Racionalización y mejora de los procesos y métodos e trabajo.
- d) Valoración de los puestos de trabajo.
- e) Profesionalización y promoción.
- f) Fomento de la participación de los trabajadores.

#### **Artículo 8. TRASLADOS FORZOSOS.**

Se aplicará según se recoge en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO III

### "PERSONAL"

#### **Artículo 9. GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES.**

Para desarrollar las actividades en sus distintos ámbitos —sanitario, social, educativo y otros— el personal de Cruz Roja Española en Cáceres, se clasificará atendiendo a las funciones realizadas en los siguientes grupos profesionales y niveles:



### CLASIFICACIÓN POR GRUPOS

#### Grupo I.- TITULADOS/AS

1. Titulado/a Grado Superior
2. Titulado/a Grado Medio

#### Grupo II.- ADMINISTRACIÓN

1. Oficial Administrativo
2. Administrativo/a

#### Grupo III.- PERSONAL DE ACTIVIDADES

- 1.- Auxiliar de Enfermería  
Auxiliar de Clínica
- 2.- Monitor/a

#### Grupo IV.- PROFESIONALES DE OFICIO

- 1.- Conductor/a y/o  
Instalador/a Teleasistencia

#### Grupo V.- SERVICIOS VARIOS

1. Técnico/a Mantenimiento  
Socorrista
- 2.- Personal de Limpieza  
Cuidador/a  
Auxiliar de Transporte

### **Artículo 10. PERSONAL TITULADO.**

El personal titulado es el responsable de desarrollar y gestionar las directrices y programas emanados de los Órganos de Gobierno y Dirección de Cruz Roja Española en Cáceres en sus distintos ámbitos de actuación: dirección, gestión administrativa, sanitaria asistencial, educación-social, etc...

10.1. El personal Titulado de Grado Superior habrá de estar en posesión del título oficial superior expedido por Facultad Universitaria o Escuela Superior.

10.2. El personal Titulado de Grado Medio es el que hallándose en posesión del título oficial de grado medio o Diploma Universitario

### **Artículo 11. PERSONAL ADMINISTRATIVO.**

Corresponderá al personal administrativo, en general, las funciones administrativas, así como las tareas de ordenación y gestión no encomendadas al personal titulado y en concreto:

Oficial de 1.<sup>a</sup> administrativo: corresponde a quien teniendo o no personal a su cargo, prestan su servicio con cierta autonomía y responsabilidad con experiencia probada.

Los administrativos/as: tendrán a su cargo la realización de tareas administrativas y en concreto las siguientes:

- Resolver consultas verbales escritas o telefónicas cuando no requieran la intervención de personal superior.



- En su caso, organizar y controlar los registros, ficheros y archivos de la unidad administrativa en la que presta sus servicios.
- Redactar y mecanografiar, utilizando los medios técnicos disponibles, los escritos que tengan relación con su unidad, cualquiera que sea su naturaleza y carácter.
- Despachar con el responsable inmediato sobre los asuntos propios de su competencia, consultándole los criterios a seguir y en general, sobre cualquier otro problema que pueda plantearse en el desempeño de su función.
- Realizar aquellas otras tareas que puedan plantearse y relacionadas con el normal desarrollo de su actividad.

Para la promoción entre Oficial y Administrativo se tendrá en cuenta en el puesto a cubrir el perfil del candidato, conforme a un baremo previamente establecido en función de la responsabilidad que tenga que asumir.

#### **Artículo 12. PERSONAL DE ACTIVIDADES.**

El personal encuadrado en el grupo profesional de Personal de Actividades desarrollará funciones que requieran un conocimiento concreto y determinado para el desempeño de las tareas de su puesto de trabajo.

Monitor/a: Encontrándose ubicados en la "Finca Capote" y bajo la dirección de la misma, desarrollarán aquellas actividades encomendadas, que tienen como fin el apoyo y seguimiento de los pacientes dentro de los planes de rehabilitación y desintoxicación puestos en práctica por la Dirección.

Auxiliar de Clínica/Enfermería: Los/as que estando en posesión del título correspondiente, desarrollarán su trabajo en aquellos programas de atención a colectivos vulnerables que precisen su atención.

#### **Artículo 13. PROFESIONALES DE OFICIO.**

El personal de Oficios Varios tendrá a su cargo las funciones y practicas siguientes:

- Conductor/a: Tendrá a su cargo con plena responsabilidad la utilización, conservación, mantenimiento y limpieza de los vehículos de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española, el traslado de personas, colaborando con el Auxiliar de Transporte en la movilidad del usuario y el transporte de materiales que le sean encomendados.
- Instalador/a Teleasistencia: Procederá a la instalación, revisión y reparación en su caso de los terminales de teleasistencia así como deberá atender otras tareas relacionadas con este programa.

#### **Artículo 14. SERVICIOS VARIOS.**

El personal de Oficios Varios tendrá a su cargo las funciones prácticas y manuales de apoyo al resto del personal y actividades.

- Técnico de Mantenimiento: Tendrá la función de mantenimiento, conservación y reparación de las instalaciones de Cruz Roja Española en Cáceres.



- Socorrista: Desarrollan sus funciones, acordes con la formación recibida y acreditada, en el ámbito del transporte sanitario, o como socorrismo acuático.
- Cuidador/a: Desarrollan su trabajo como apoyo a otros profesionales como Auxiliares de Clínica/Enfermería y directamente al usuario.
- Personal de limpieza: Tendrán a su cargo las labores de servicio de limpieza de edificios e instalaciones, así como otras derivadas de su profesión.
- Auxiliar de transporte: Atenderá a los usuarios en el traslado desde los centros de atención a sus domicilio u otros desplazamientos que se realicen. Colaborará igualmente en la conservación y limpieza de los vehículos de la Oficina provincial.

Si existiesen dudas sobre los requisitos que se deben cumplir para la pertenencia de los grupos y niveles señalados, la Comisión Paritaria del Convenio podrá solventar estas situaciones.

#### CAPÍTULO IV

##### “SISTEMA DE COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO”

#### **Artículo 15. CAMBIO DE GRUPO PROFESIONAL.**

Cualquier trabajador/a que acredite poseer los requisitos necesarios para acceder a un grupo profesional determinado, distinto al que pertenece, puede presentarse a las convocatorias o concursos de méritos en igualdad de condiciones al resto de aspirantes, teniéndosele en cuenta su antigüedad en la empresa.

#### **Artículo 16. SELECCIÓN DE PERSONAL.**

Cuando la entidad quiera cubrir un puesto vacante, bien sea de nueva creación o bien porque este sin cubrir, Cruz Roja lo comunicará al Comité de Empresa y a todos los empleados de Cruz Roja Cáceres, con la suficiente antelación para que cualquier empleado que tenga la formación y experiencia requerida para el puesto pueda presentarse al proceso de selección.

Si se diesen los mismos resultados en el proceso de selección se dará preferencia a la cobertura de la vacante por el personal de la entidad, para favorecer la promoción interna.

#### **Artículo 17. PERIODO DE PRUEBA.**

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba y cuya duración será de seis meses para los Titulados de Grado Superior y Medio, tres meses, para el resto de los trabajadores excepto para el personal no cualificado que será de 2 meses.

Para contratos de duración igual o inferior a 6 meses, el periodo de prueba será de 15 días.

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

#### **Artículo 18. BOLSA DE TRABAJO.**

Se habilitará una bolsa de trabajo que estará clasificada por cualificación profesional, que será gestionada por la Empresa e informado el Comité de Empresa.



En la misma quedarán incluidos los curriculum's seleccionados en las convocatorias correspondientes y los trabajadores que han trabajado anteriormente en sustituciones ó contratos eventuales.

### **Artículo 19. FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN.**

La Empresa con el fin de incentivar las aspiraciones de superación de todo su personal, elaborará conjuntamente con al Comité de Empresa de los planes precisos de formación que den la oportunidad a todos los trabajadores/as:

- De acceder a las vacantes que se produzcan.
- De acceder a las plazas de nueva creación.

La dirección, cada año deberá elaborar un plan de necesidades y funcionamiento para determinar las metas y funciones a desarrollar. Antes de su redacción final se oirá, previamente al Comité de Empresa. Esta formación continuada se realizará en horas de trabajo.

Los trabajadores/as, con antigüedad superior a un año, podrán disfrutar de ayudas de estudios para la Formación Externa, para lo cual presentara su solicitud a la Secretaria con el contenido del curso a desarrollar, duración e importe.

Del importe del curso la Institución podrá subvencionar hasta el 50 %.

Finalizado el curso el/la solicitante, deberá presentar las calificaciones obtenidas.

### **Artículo 20. CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**

En los supuestos de contratación a través de empresas de trabajo temporal, ésta solamente se llevará a cabo ocasionalmente, como situaciones punta de trabajo, con temporalidad claramente definida y por un período no superior a tres meses. Quedan exceptuados los supuestos de contratación por motivos de interinidad, en los que la duración del contrato será la que corresponda a la suplencia.

### **Artículo 21. TRABAJOS ENTRE GRUPOS PROFESIONALES.**

Se observarán las siguientes normas:

1. Solo podrán realizarse trabajos de grupos profesionales inferiores o superiores cuando se produzca una necesidad urgente e imprescindible, siempre y cuando el puesto no pueda cubrirse por los medios normales de provisión de puestos contemplados en el presente Convenio.
2. Si el/la trabajador/a realiza funciones superiores a las del grupo profesional al que pertenezca, será en todo caso, por un período inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos años, computados de fecha a fecha y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos indicados existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través del procedimiento de provisión de vacantes.
3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de los límites que se establezcan, el trabajador percibirá la diferencia retributiva entre su categoría profesional y la categoría que corresponda la función que efectivamente realice.



4. Por necesidades de la empresa e informado el Comité de Empresa con carácter previo siempre que sea posible, los trabajadores/as podrán realizar tareas de categoría inferior por el tiempo imprescindible para su atención y por un periodo máximo de dos meses, teniendo en cuenta que estas tareas habrán de ser por necesidades imprevisibles. Se mantendrán las retribuciones y demás derechos derivados de su categoría profesional.

### **Artículo 22. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**

La extinción de la relación laboral entre la Oficina Provincial de la "Cruz Roja Española" y el personal a su servicio, se producirá por cualquiera de las causas previstas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

El/La trabajador/a deberá ser informado por la empresa, con una antelación de al menos quince días hábiles, de la extinción de su contrato de trabajo, salvo en los supuestos de despido disciplinario. El mismo plazo se establece para que éste comunique a la Entidad su voluntad de cesar voluntariamente en la prestación de sus servicios.

En el caso de incumplir este plazo de preaviso, la entidad podrá descontar de la liquidación del empleado la cantidad equivalente al salario de los días no preavisados, si es la empresa quien incumple el preaviso, estará deberá abonar los días no preavisados.

## CAPÍTULO V

### "JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS, Y EXCEDENCIAS"

### **Artículo 23. JORNADA DE TRABAJO.**

- a) Para aquellos Centros de trabajo que no tengan una jornada y un horario específico establecido por la dirección de la entidad, con carácter general:

- Para el año 2013 se establece la jornada semanal de 35 horas semanales con mantenimiento del mismo horario que se viene realizando hasta la fecha de la firma del convenio.
- Para los años 2014 y 2015 se establece una jornada de 37 horas.

La jornada ordinaria de trabajo será de 37 horas semanales que se cumplirán de lunes a viernes en horario de 08:00 a 15:00 horas, y una tarde de lunes a jueves, salvo; del 15 de junio al 15 de septiembre, Navidades (del 22 de diciembre al 7 de enero, ambos inclusive), Semana Santa (desde el lunes Santo al domingo de resurrección) y semana de Ferias (que en cada centro de trabajo se establecerá), periodos en los que sólo se realizará jornada por la mañana.

Se estará a la organización del Departamento para determinar la tarde que debe ser realizada por cada trabajador/a con el objetivo último de dar continuidad al servicio durante toda la semana.

- b) Se permitirá una flexibilidad de 15 minutos en la entrada y consecuentemente en la salida para el cumplimiento diario de la jornada laboral.
- c) La dirección de la entidad, podrá establecer, para aquellos centros de trabajo o servicios que lo requieran jornadas especiales distintas a la ordinaria respetando en todo caso los límites establecidos en la legislación laboral.



- d) Estas jornadas especiales: turnos, jornadas parciales o partidas, se especificarán según el puesto de trabajo, y estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.
- e) En el caso de trabajadores/as a régimen de turnos se establecerán las jornadas en función de las necesidades del programa, teniendo en cuenta no la jornada semanal sino el cómputo anual.
- f) Los/as trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de este Convenio Colectivo, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea superior a cinco horas, tendrán derecho a un descanso de 20 minutos durante la jornada de trabajo computable como trabajo efectivo.

#### **Artículo 24. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

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

En atención a lo anterior la realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, salvo aquellas que de no realizarse supusieran un gran perjuicio para la entidad ó para el servicio que preste, debiendo ser autorizadas por el Secretario, con propuesta previa justificada del responsable del Departamento correspondiente.

Estas horas no serán retribuidas económicamente salvo circunstancias excepcionales a juicio de la Dirección, en cuyo caso se abonarán con el mismo criterio de compensación que se indica seguidamente.

Se compensarán mediante descanso en los próximos 15 días laborables a la fecha de su realización con el siguiente criterio:

- Las dos primeras horas de prolongación de jornada se recuperarán como horas normales, es decir una hora por cada hora trabajada.
- A partir de estas primeras 2 horas, tendrán carácter de extraordinarias y se compensarán 1,5 horas por cada hora realizada.

Todas las horas realizadas en días festivos tendrán carácter de extraordinarias y se compensarán 1,5 horas por hora realizada.

Cuando por expresas designación de secretaria y/o presidencia, un trabajador tuviera que asistir a una jornada, curso, reunión, etc. que conlleve la permanencia fuera del puesto de trabajo o localidad más allá de lo establecido en la jornada laboral de 35 horas, podrá solicitar compensación horaria con los cómputos fijados para las horas extraordinarias.

A estos efectos solo se computarán las horas lectivas ó presenciales y se compensarán en los siguientes 15 días laborables.

Quedan excluidas aquellas que se produzcan por la participación en encuentros/jornadas propios de Cruz Roja en las que, voluntariamente, participen.

**Artículo 25. VACACIONES.**

Los/as trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas que se disfrutarán preferentemente en los meses de junio a septiembre.

Las vacaciones anteriormente mencionadas podrán disfrutarse en tres periodos, uno de los cuales no tendrá una duración inferior a 12 días y se disfrutará preferentemente en los meses de junio a septiembre ambos inclusive y los otros dos periodos a lo largo del año.

Estos periodos vacacionales de cada trabajador/a, deberán ser aprobados por la Dirección para que queden atendidas las necesidades de los servicios. A tal objeto cada jefe/a de Departamento establecerá antes del 20 de mayo un calendario de vacaciones correspondientes al personal a su cargo y entregarlo al jefe/a de personal.

Cuando la duración del contrato sea inferior a un año o la prestación de servicios efectiva sea inferior a un año, el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional que le corresponda.

Dicho período vacacional no será sustituible por compensación económica.

Si durante el disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a sufriera incapacidad temporal que causara la baja laboral, y esta fuera notificada a la Entidad dentro de un plazo de 48 horas, se computará de la siguiente manera:

- Los tres primeros días serán a cuenta del trabajador y no recuperables.
- A partir del tercer día, se computará como vacaciones solo el 50 % del tiempo de la baja.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

**Artículo 26. PERMISOS y REDUCCIONES DE JORNADA.****1. Permisos retribuidos.**

Los/as trabajadores/as de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Cáceres, previo aviso y justificación, en su caso, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Diecisiete días naturales en caso de matrimonio o formalización de una pareja de hecho. Por formalización se entenderá la obtención del registro de la pareja en el registro del Ayuntamiento u Organismo Oficial competente.
- Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo o por adopción o acogimiento o cualquier otra figura cuyos efectos estén asimilados por la Legislación Vigente en cada momento.



- Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.
- En caso de enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el permiso será de 3 días para familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y de 2 días para familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dichos días podrán tomarse de forma alterna previa comunicación a la dirección de la empresa. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará dos días más.
- En el caso de enfermedad común, el/la trabajador/a deberá aportar el justificante médico y la baja correspondiente, si han transcurrido más de tres días. Independientemente de que tenga la obligación de informar a la empresa de su ausencia en su puesto de trabajo, desde el momento en que esta se produzca.
- Dos días por traslado de domicilio habitual si es dentro de la misma ciudad y 3 si es otra localidad.
- Por el tiempo de un día natural en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a un día más si el trabajador tuviera que hacer un desplazamiento al efecto.
- Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, tanto del propio/a trabajador/a, como para acompañar a los hijos menores de 16 años, o a mayores dependientes que convivan con el/la trabajador/a, con posterior justificación de la asistencia, y siempre que sea para asistir a consultas del servicio nacional de salud, y no haya consulta fuera de su jornada laboral; y por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Por el tiempo necesario para asistir a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico.
- Por asuntos propios, 5 días laborables al año que se podrán disfrutar hasta el día 10 de enero del año siguiente para contratos indefinidos y/o superiores a un año. Para el resto se tendrá derecho a la parte proporcional que resulte según el tiempo de duración del contrato.
- Tres días naturales en caso de separación o divorcio. El cómputo se efectuará a partir de la emisión de la sentencia judicial que constate tal situación.
- Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables para todos los trabajadores/as de Cruz Roja Española en Cáceres, y si estos coincidieran con sábado o domingo, automáticamente se pasaría al día anterior ó posterior, siempre que la Comunidad Autónoma no lo conceda.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público.
- Los/Las trabajadores/as que acrediten con documentación suficiente, ser pareja de hecho, tendrán los mismos derechos y deberes que recojan las leyes laborales para las demás parejas.



- 15 días naturales de vacaciones al cumplir los 25 años servicios prestados en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Cáceres.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o bien reducir la jornada en media hora para la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
- Los/as trabajadores/as podrán optar a la acumulación de horas de lactancia al periodo consecutivo a la baja maternal.
- La suspensión del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo se llevará a efecto en los términos establecidos en el artículo 26.2 y 3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, finalizando el día que se inicie la suspensión del contrato, por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo no podrá superar el tiempo establecido en la ley.
- En caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad que vienen regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

Documentación acreditativa de las causas del permiso: el/la trabajador/a deberá entregar a la persona designada por la empresa, dentro como máximo de los dos días hábiles siguientes a aquellos en que disfrutó el permiso, la documentación acreditativa de la causa por la que se disfrutó el permiso (por ejemplo: certificado de matrimonio o de formalización de pareja de hecho, certificación de ingreso en el hospital del pariente que se trate, certificado de defunción, justificante de haber acudido a consulta médica, certificado de haber acudido a los exámenes prenatales, certificación o documento acreditativo de haber concurrido al examen, resolución judicial de adopción, resolución judicial de separación o divorcio, etcétera).

## 2. Permisos no retribuidos.

- Los/Las trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la Oficina provincial de Cruz Roja Española de Cáceres, tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un periodo mínimo de un mes y máximo de cuatro meses, cada año, justificando la petición de necesidad y previo estudio de la Empresa e informando al Comité de Empresa.
- En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



### 3. Reducción de Jornada.

- Los/as trabajadores/as con al menos un año de antigüedad, y con jornada completa, podrán solicitar reducción de jornada con la consiguiente reducción proporcional del salario, previo estudio de la Empresa e informando al Comité de Empresa.
- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores cinco años el permiso tendrá la duración establecida legalmente.
- Quienes por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- Tendrán este mismo derecho —reducción de jornada y salario equivalente— 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 retributiva.
- Si dos o más trabajadores/as adscritos al presente convenio generasen un derecho de los establecidos anteriormente, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la institución.

### **Artículo 27. EXCEDENCIAS.**

La excedencia podrá ser: Forzosa, Voluntaria o especiales.

**EXCEDENCIA FORZOSA:** Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Su incorporación se realizará en un plazo no superior a 30 días.

**EXCEDENCIA VOLUNTARIA:** El/La trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, siempre que el solicitante no esté sujeto a expediente disciplinario ó tenga pendiente la amortización de un préstamo concedido por la institución, por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si:

- En excedencias iguales o inferiores a 6 meses si ha transcurrido un año desde la finalización de la anterior excedencia.
- En excedencias superiores a 6 meses e inferiores a 2 años, si hubiesen transcurrido 3 años desde la anterior.
- Y para excedencias superiores a 2 años, si hubieran transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

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



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

Durante el periodo de Excedencia Voluntaria el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por Empresa, especialmente con ocasión de su incorporación.

El/La trabajador/a que solicite su reingreso tras una excedencia voluntaria, tendrá derecho:

- En las excedencias iguales o inferiores a 6 meses a la reserva de su mismo puesto de trabajo, siempre que el motivo de la excedencia no sea la realización de una actividad retribuida fuera de Cruz Roja.
- En excedencias superiores a 6 meses a ocupar la primera vacante que se produzca de igual grupo profesional, área funcional, y en su caso titulación y especialidad a la suya. Si no existiese vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a ésta, percibiendo las retribuciones correspondientes a dicho nivel, hasta que se produzca aquella.

**EXCEDENCIA POR CUIDADO DE UN HIJO O FAMILIAR:** Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza o por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivos, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o a partir de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando.

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

Durante el periodo de Excedencia por Cuidado de un Hijo o Familiar el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por Empresa, especialmente con ocasión de su incorporación.

El reingreso se producirá:

Durante los primeros dieciocho meses en el supuesto de cuidado de hijos y de doce en el cuidado de familiar, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional (Art. 46 ET), y si la hubiera en grupo profesional inferior dentro de su área funcional, podrá optar a esta, percibiendo las retribuciones correspondientes a dicho nivel, hasta que se produzca aquella.

**EXCEDENCIAS ESPECIALES:** El personal de plantilla que sea designado para ocupar un puesto directivo, de libre designación, gozará de una excedencia especial en el grupo/nivel profesional de procedencia, reintegrándose automáticamente al mismo en el momento de su cese,



salvo que éste se haya producido por alguna de las causas legalmente establecidas para la extinción de la relación laboral.

El periodo en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia especial, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la entidad.

## CAPÍTULO VI

### "RÉGIMEN RETRIBUTIVO"

#### **Artículo 28. GARANTÍA SALARIAL.**

Al personal de la Oficina provincial de Cruz Roja Española en Cáceres se le aplicarán las retribuciones que le corresponda en función del Grupo al que pertenezca, y de acuerdo con las Tablas Salariales establecidas en el ANEXO adjunto al presente Convenio.

Dichas retribuciones serán revisadas y para los años de vigencia del Convenio:

Para el año 2013:

A partir del 1 de julio del año 2013 se acuerda un incremento salarial del 0,6 %, que por tanto no tendrá efectos retroactivos anteriores a esa fecha.

Para el año 2014:

Incremento Fijo: se incrementará la Tabla Salarial para el año 2014 sobre la del 2013, en una cantidad fija del 1 %, cualquiera que sea el resultado de la entidad.

Incremento variable: Si la Oficina Provincial de Cruz Roja de Cáceres obtiene en el ejercicio 2013 unos excedentes, entonces se añadirá al 1 % fijo, los siguientes porcentajes de incremento en función de la cuantía de los excedentes:

- De 1 € a 100.000 € de excedente, más 0,30 % de incremento (total 1,30 %).
- De 100.001 € a 150.000 € de cifra de excedente más 0,60 % (total 1,60 %).
- Más de 150.000 € de excedente, más 0,80 % (total 1,80 %).

Para el año 2015:

Se reunirá la comisión negociadora el cuarto trimestre del 2014 para negociar las Tablas Salariales del 2015.

#### **Artículo 29. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.**

La retribución del personal de la Oficina provincial de Cruz Roja Española en Cáceres, estará integrado por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Complementos no consolidables.
- Complemento personal consolidable.
- Pagas extraordinarias.

**Artículo 30. SUELDO BASE.**

El sueldo base lo constituye la retribución del trabajador/a que vendrá determinado por el Grupo y Nivel profesional a la que pertenezca.

La cuantía del Salario Base para cada Grupo y Nivel esta determinada en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo n.º 1.

**Artículo 31. COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDABLE.**

Este complemento será consolidable y estará formado por una cantidad única mensual, como reconocimiento de un derecho adquirido para aquellos trabajadores/as que en el momento en que desapareció la antigüedad como concepto retributivo, tuvieran reconocido ese derecho.

Esta cantidad se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el salario base y su actualización se aplicará el primer día de cada año.

**Artículo 32. COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS.**

— Los Complementos no Consolidables son:

- Jefatura de servicio.
- Disponibilidad.
- Turno partido.
- Trabajo a Turnos.
- Puesto de trabajo.
- Específico.

— Jefatura o responsabilidad de área: constituye un complemento no consolidable, al que tendrán derecho los/las trabajadores/as que, como consecuencia de una decisión de la dirección de la Entidad, tengan asignado la gestión y coordinación de un Servicio.

— Disponibilidad: Este complemento se abonará a criterio de la Entidad, al personal que, por las especiales características del trabajo a desarrollar en su puesto, deba tener disponibilidad para la realización de funciones y tareas fuera de la jornada habitual incluyendo sábados, domingos y festivos.

El número máximo de horas que se ve obligado a realizar por este concepto no será superior a 90 horas al semestre.

El/La trabajador/a podrá, en cualquier momento, renunciar a dicho complemento.

— Complemento turno partido: tendrán derecho los trabajadores que, como consecuencia de una decisión de la de dirección de la Entidad, tengan partida su jornada laboral en dos o más tramos.

— Trabajo a Turnos. Este complemento lo percibirán aquellos trabajadores que teniendo horario de jornada continua, por necesidades del trabajo, pase a realizar jornada a turnos de mañana o tarde de forma rotativa.



La cuantía de los complementos hasta aquí especificados queda determinada en las tablas anexas al presente Convenio Colectivo para el periodo de vigencia del mismo.

- Puesto de trabajo: Es aquel que perciben los trabajadores en el desempeño de puestos de trabajo, cuando concurren factores o condiciones distintas de las previstas en la definición de los grupos profesionales contenida en el capítulo III del presente Convenio y que han servido para la determinación de los distintos niveles del salario base o que presentan singularidades que se reconozcan por la dirección de la entidad.

Su aplicación podrá ser de forma progresiva en función del grado de eficiencia en el desempeño del trabajo, iniciándose con un máximo del 10 % del salario base, y con posibles subidas bianuales de hasta un 5 %, teniendo como límite máximo el 35 % del salario base.

- Especifico: Aquellos otros que de forma temporal establezca la dirección de la entidad en función de las necesidades de la Entidad.

Este complemento no se repercutirá en las pagas extras y su cuantía será entre el 10 y el 20 % del Salario Base.

### **Artículo 33. GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.**

Los gastos que incurran los trabajadores que por necesidad del servicio y previa autorización del Director de Departamento, tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal en el que radica el centro de trabajo, les serán abonados, previa justificación de los mismos, hasta una cuantía máxima por conceptos que se especifican en la tabla salarial del Anexo.

En casos especiales, el Secretario podrá autorizar el régimen de dietas por las cuantías máximas que se recogen en la tabla.

Los/Las trabajadores/as tendrán derecho a percibir un adelanto por los gastos estimados del viaje llamado Anticipo, que deberá justificarse como máximo a los 15 días de finalizado el viaje. De no producirse dicha justificación la empresa tendrá derecho a descontarlo de la nómina del mes en que debería haberse justificado.

### **Artículo 34. PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Cáceres, percibirá dos pagas extraordinarias en junio y en diciembre.

Para la recepción integra de las pagas extraordinarias, será preciso haber prestado servicios ininterrumpidos durante los seis meses anteriores al de su abono. Caso de que el tiempo de prestación de servicios fuese menor, se reducirá su importe proporcionalmente.

### **Artículo 35. PAGO DE NÓMINAS MENSUALES.**

Las pagas mensuales deberán quedar ingresadas mediante transferencias bancarias en las cuentas corrientes elegidas por los trabajadores dentro de territorio nacional, el día 28 de cada mes y si este fuera festivo se abonará el día hábil inmediatamente anterior.



Las pagas extraordinarias se abonarán antes del día 15 del mes correspondiente para las de junio y diciembre.

**Artículo 36. ANTICIPOS REINTEGRABLES.**

Todo el personal con más de un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar de la misma, para caso de necesidad justificada, un anticipo hasta el importe de dos mensualidades del Salario Neto. La amortización será mensual y no superior a un año.

En casos especiales podrá aumentarse el préstamo hasta tres mensualidades de su salario neto teniendo que ser reintegrado en un máximo de 18 meses.

En el caso de personal con contrato eventual, la amortización se realizará antes de la finalización del mismo.

La Empresa definirá anualmente la partida máxima que destinará a este concepto que no será inferior a 5.000 € anuales.

**Artículo 37. PRESTACIONES SOCIALES.**

Prestación por incapacidad laboral transitoria.

Durante la situación de incapacidad laboral transitoria, el personal tendrá derecho a percibir, como complemento, la diferencia existente entre el importe total del salario que hubiera debido percibir y las prestaciones que perciba de la Seguridad Social.

**CAPÍTULO VII****"RÉGIMEN DISCIPLINARIO"****Artículo 38. NORMA GENERAL Y FACULTAD SANCIONADORA.**

Los/las trabajadores/as en cualquiera de los niveles que integran la estructura de la Institución, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Convenio.

Los/las responsables que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor.

**Artículo 39. DEFINICIÓN DE FALTA.**

Constituye falta o incumplimiento en la relación laboral la violación de uno o más deberes del trabajador consignados en el contrato de trabajo, en el presente Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

**Artículo 40. GRADUACIÓN Y CLASIFICACIÓN.**

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, podrán ser: leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves las siguientes:



- a) La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
- b) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- e) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de la empresa.
- g) En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- h) El incumplimiento leve de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.

Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o de negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo de forma reiterada.
- d) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres ó cuatro días en el periodo de un mes.
- f) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulado supongan un mínimo de 7 horas mensuales.
- g) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa o de sus trabajadores.
- l) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de las que se tenga conocimiento por razón del trabajo.



- m) Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidades de cancelar, al menos dos faltas leves.
- n) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva de forma continuada.
- c) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- d) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- e) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
- f) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
- g) Cometer falta grave teniendo anotada y no canceladas, o imposibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
- h) El acoso sexual.
- i) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- j) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- k) La obtención de beneficios económicos por razón de trabajo ajenos al puesto desempeñado.
- l) El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico.
- m) La embriaguez o trabajar bajo los efectos de las drogas si repercuten gravemente en el trabajo. La empresa siempre facilitará el tratamiento a aquellas personas enfermas para intentar lograr su rehabilitación; el rechazo a esa oferta será sancionable.
- n) La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
- o) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

**Artículo 41. OTRAS.**

Será considerado como acto contrario a los principios de Cruz Roja Española, con las sanciones establecidas para las faltas muy graves, aquellas acciones que tengan como finalidad el quebrantamiento de la imagen de la entidad o de sus principios, y además:

- a) Toda actuación dentro de la institución que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, ideología lugar de nacimiento o vecindad afiliación o pertenencia a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) El uso del nombre de la Institución en el ejercicio de las funciones que impliquen violación o Neutralidad o Independencia política.
- c) Realización o participación en actos que sean contrarios a los principios fundamentales de CRE con manifestación de la pertenencia a la Institución.

**Artículo 42. SANCIONES.**

Las sanciones que se impongan al personal se anotaran en su expediente personal, con indicación de la falta que la motivaron.

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

1. Por faltas leves.
  - a) Amonestación por escrito.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves.

Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un periodo no superior a un año.

Suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta dos meses.
3. Por faltas muy graves.

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

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

Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos e descanso del trabajador o multa de haber.
4. El alcance de la sanción, dentro de cada nivel, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

El daño al interés de la institución, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

La reiteración o reincidencia.

**Artículo 43. PRESCRIPCIÓN.**

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

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluido la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

**Artículo 44. CANCELACIÓN.**

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

**Artículo 45. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.**

Por las faltas graves y muy graves el trabajador/a tendrá derecho a exponer por escrito en un plazo de cinco días hábiles las alegaciones que estime oportunas.

La comisión una vez estudiadas las alegaciones del trabajador, notificará por escrito al mismo la resolución del expediente en un plazo de diez días.

La denuncia injustificada o sin pruebas implicará la misma sanción al denunciante que la que le hubiera correspondido al denunciado instruido el expediente y no podrá ser cancelada sin el consentimiento previo del denunciado.

## CAPÍTULO VIII

## "ACCIÓN SINDICAL"

**Artículo 46. REPRESENTACIÓN Y EJERCICIO DE LOS DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CÁCERES.**

- A. El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores/as de la Oficina provincial de Cruz Roja Española en Cáceres corresponderá al Comité de Empresa, a los Delegados Sindicales y a los propios trabajadores de acuerdo con la legislación vigente.
- B. Los miembros del Comité de Empresa y delegados de secciones sindicales tendrán los mismos derechos tal y como se establece para los primeros según la legislación vigente, en actuaciones y actividades directamente derivadas de su condición de representantes sindicales. Podrán tener delegados de secciones sindicales aquellos sindicatos que obtengan al menos, un cinco por ciento de votos sobre el censo en las elecciones sindicales celebradas inmediatamente anteriores.
- C. Las horas sindicales serán las que les correspondan para cada miembro del Comité de Empresa ó Delegado/a sindical, para el ejercicio de sus funciones como representante de los trabajadores/as, en función de las que les correspondan en aplicación del Estatuto de los/as trabajadores/as.

**Artículo 47. FUNCIONES.**

El Comité de Empresa y secciones Sindicales ejercerán las funciones que le sean atribuidas por la legislación vigente, además de participar en los programas de formación que dentro de la Formación Continua promueve la Institución.

**Artículo 48. GARANTÍAS SINDICALES.**

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías que el Estatuto de los trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Ningún trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en la legislación al efecto, podrá, ser despedido o sancionado por el ejercicio de sus funciones, ni durante los dos años siguientes al cese de las mismas.

**Artículo 49. DERECHO A ASAMBLEA Y DE HUELGA.**

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a reunirse en asamblea, pudiéndose celebrar la misma durante las horas de trabajo, siempre que se solicite por los convocantes mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa con 48 horas de antelación y con un máximo de una asamblea en horas de trabajo cada tres meses.

Los/as trabajadores/as tendrán el derecho a Huelga según recoge el artículo 4/1/e del Estatuto de los Trabajadores.

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

**Artículo 50. BOLSA HORAS SINDICALES.**

Los integrantes del Comité podrán acumular en una bolsa el 60 % de sus horas sindicales, para ser utilizadas por cualquiera de ellos que las necesite, pero con la limitación de que cada representante no podrá acumular más del 50 % de su jornada mensual.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****1. CONCURRENCIA:**

El presente convenio excluye toda la aplicación de cualquier otro a la totalidad de los sujetos afectados según lo dispuesto en el apartado de Ámbito de Aplicación.

**2. NORMAS SUPLETORIAS:**

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y las normas legales de general aplicación.

**3. SEGURIDAD E HIGIENE:**

Se estará de acuerdo a lo establecido en la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

**4. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:**

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



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

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

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

#### 5. DESPIDOS OBJETIVOS:

En el supuesto de que se diesen las causas para la realización de Despidos Objetivos, ya sean individuales o colectivos, Cruz Roja de Cáceres se compromete a intentar la recolocación del trabajador/a en algún puesto vacante, para el que tenga la formación y experiencia requerida para el puesto, y sólo en el caso de que no sea posible la recolocación se procederá al Despido Objetivo.

### ANEXOS

#### TABAL SALARIAL PARA EL AÑO 2013

	<u>Hasta el</u> <u>30/06/13</u>	<u>Desde el</u> <u>01/07/13</u>
Grupo I.- TITULADOS/AS		
1. Titulado/a Grado Superior	1.500,00 €	1.509,00 €
2. Titulado/a Grado Medio	1.265,80 €	1.273,39 €
Grupo II.- ADMINISTRACIÓN		
1. Oficial Administrativo	1.104,17 €	1.110,80 €
2. Administrativo/a	990,69 €	996,63 €
Grupo III.- PERSONAL DE ACTIVIDADES		
1.- Auxiliar de Enfermería	895,76 €	901,13 €
Auxiliar de Clínica	895,76 €	901,13 €
2.- Monitor/a	981,12 €	987,01 €
Grupo IV.- PROFESIONALES DE OFICIO		
1.- Conductor/a y/o Instalador/a Teleasistencia	1.011,66 €	1.017,73 €
Grupo V.- SERVICIOS VARIOS		
1. Técnico Mantenimiento	951,28 €	956,99 €
Socorrista	951,28 €	956,99 €
2.- Personal de Limpieza	726,96 €	731,32 €
Cuidador/a	726,96 €	731,32 €
Auxiliar de Transporte	726,96 €	731,32 €

**COMPLEMENTOS NO CONSOLIDABLES**

<u>COMPLEMENTO</u>	<u>PAGAS</u>	<u>IMPORTE</u>	
		<u>Hasta el</u> 30/06/13	<u>Desde el</u> 01/07/13
Jefatura de Servicio	14 pagas	160 €	161 €
Disponibilidad	14 pagas	160 €	161 €
Turno partido	11 pagas	85 €	86 €
Trabajo a Turnos	11 pagas	50 €	50 €

**GASTOS DE DESPLAZAMIENTO**

Cantidades máximas a Justificar

<b>Alojamiento</b>	Según Factura
<b>Desayuno</b>	Hasta 5 €
<b>Comida</b>	Hasta 24 €
<b>Cena</b>	Hasta 24 €
<b>Kilometraje</b>	0,19 €/km. (*)