



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo para el personal que presta servicios en Cruz Roja Española de Cáceres que fue suscrito con fecha 27 de febrero de 2017. (2017061475)

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal que presta servicios en Cruz Roja Española de Cáceres (código de convenio 10000732011996), que fue suscrito con fecha 27 de febrero de 2017, de una parte, por la representación legal 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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el 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, 22 de junio de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



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. GI. Titulados superiores.

Artículo 11. GII. Titulados Medios.

Artículo 12. GIII. Técnico/a especialista

Artículo 13. GIV. Técnicos/as Auxiliares.

Artículo 14. GV: Otros Profesionales

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. Ayudas al Estudio

Artículo 21. Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 22. Trabajos entre grupos profesionales.



Artículo 23. Extinción de la relación laboral.

Artículo 24. Subrogación

CAPÍTULO V. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 25. Jornada de trabajo.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Artículo 27. Vacaciones.

Artículo 28. Permisos y reducciones de jornada.

Artículo 29. Excedencias.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 30. Garantía Salarial.

Artículo 31. Conceptos retributivos.

Artículo 32. Sueldo Base.

Artículo 33. Complementos consolidables.

Artículo 34. Complementos no consolidables.

Artículo 35. Gastos de desplazamiento.

Artículo 36. Pagas Extraordinarias.

Artículo 37. Pago de Nóminas mensuales.

Artículo 38. Anticipos reintegrables.

Artículo 39. Prestaciones Sociales.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. Norma General y Facultad Sancionadora.

Artículo 41. Definición de falta.

Artículo 42. Graduación y clasificación.

Artículo 43. Otras.

Artículo 44. Sanciones.

Artículo 45. Prescripción.

Artículo 46. Cancelación.

Artículo 47. Procedimiento disciplinario.



CAPÍTULO VIII. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 48. Representación y ejercicio de los derechos Sindicales de los/as trabajadores/as de la Oficina Provincial de Cáceres.

Artículo 49. Funciones.

Artículo 50. Garantías Sindicales.

Artículo 51. Derecho de Asamblea y Huelga.

Artículo 52. Bolsa Horas Sindicales

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

ANEXO. TABLAS SALARIALES

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre la representación legal de Cruz Roja Española de Cáceres y la representación legal de los/as trabajadores/as 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 Cruz Roja Española en 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 Cruz Roja Española de Cáceres que están recogidos en el ámbito funcional, quedando expresamente excluidos de su ámbito de aplicación los siguientes:

Quienes presten sus servicios en régimen de colaboración voluntaria y no retribuida.

- a) Quedaran 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.

- b) Las personas que ocupen puestos de Dirección en Cruz Roja Española 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 de/l/la presidente/a de en Cáceres.
- c) El personal de cualquier otra oficina o centro de Cruz Roja Española en comisión de servicio destinado a las actividades de Cruz Roja Española en Cáceres.
- d) 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 de CRE en Cáceres.

Los/as delegados/as 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.

- e) Los/as profesionales libres y/o autónomos/as 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 Cruz Roja Española de Cáceres que actualmente existen o las que en un futuro pudieran crearse.

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

- Este Convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2019. Salvo donde expresamente se establezca otra vigencia
- El presente Convenio tendrá eficacia para los años 2016, 2017, 2018 y 2019 en concreto e independientemente de su firma y publicación oficial, todas sus cláusulas tendrán validez desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2019, salvo expresamente se establezca otra vigencia
- El Convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes firmantes, como mínimo con dos meses de antelación antes de la finalización de vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado en todas sus cláusulas obligacionales y normativas por periodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia.
- Una vez denunciado el Convenio, éste mantendrá la vigencia tanto de sus contenidos normativos como obligacionales hasta la negociación y acuerdo de un nuevo Convenio.

**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:

1. 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/as afectados.
2. 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.
3. 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.
4. 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 de/l/la Secretario/a 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 de trabajo.
- d) Valoración de los puestos de trabajo.
- e) Profesionalización y promoción.
- f) Fomento de la participación de los/as trabajadores/as.

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 el sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales y niveles con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y de favorecer su promoción. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados.

Los criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales:

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: formación, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.
2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:



- a) Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida en el desempeño de dichas funciones y la especialización de dicha formación.
- b) Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción de/l/la trabajador/a, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias a nivel jerárquico.
- e) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

CLASIFICACIÓN POR GRUPOS

- Grupo I.- TITULADOS/AS SUPERIORES
 - Grado + Master
 - Antiguas Licenciaturas
- Grupo II.- TITULADOS/AS MEDIOS
 - Antiguas Diplomaturas
 - Grado
- Grupo III.- TÉCNICOS/AS ESPECIALISTAS
 - 1.- Nivel I
- Grupo IV.- TÉCNICOS/AS AUXILIARES
 - 1.- Nivel I
 - 2.- Nivel II
- Grupo V.- OTROS SERVICIOS
 - 1. Nivel I
 - 2.- Nivel II

Artículo 10. Grupo profesional I titulados/as superiores.

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la máxima complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos



a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los/as Licenciados/as Universitarios/as o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados/as para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

Artículo 11. Grupo profesional II titulados/as medios.

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los/as Diplomados/as Universitarios/as o Grado que sean contratados/as para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

Artículo 12. Grupo profesional III técnico/a especialista.

Son aquellos/as trabajadores/as que tienen atribuida la realización de tareas sobre las que reciben instrucciones genéricas, pudiendo administrar y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio, o bien realizan con un alto grado de perfección e iniciativa tareas relacionadas con su especialidad.

Formación: Titulación y conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de grado superior y/ o título equivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en el siguiente nivel:

Nivel 1- Técnico/a Especialista.

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida y la experiencia necesaria para el desempeño de este puesto es responsable del desarrollo de actividades predeterminadas en el proyecto.

Artículo 13. Grupo profesional IV técnicos/as auxiliares.

Son aquellos/as trabajadores/as que, bajo la dependencia y supervisión directa de otro/a trabajador/a de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección, interpretación e iniciativa, realizan con responsabilidad y perfección, tareas propias de su grado y actividad.



Formación: Titulación y conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a:

Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional específica de grado medio y/o certificado de profesionalidad, o equivalente.

Precisan conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en su área de actividad funcional.

A efectos de retribución, los/as integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles.

Nivel 1-

Monitor/a Comunidad Terapéutica.

Aquellos/as trabajadores/as que tienen como fin el apoyo y seguimiento de los/as pacientes dentro de los planes de rehabilitación y desintoxicación puestos en práctica por la Dirección de la CRE-Cáceres.

Monitor/a Docente

Aquellos/as trabajadores/as que tienen como fin la actividad formativa que desarrolla la organización y que no requieren de una Titulación específica reglada, pero sí de conocimientos y competencias específicas para del puesto

Nivel 2-

Auxiliares.

Los/as que están en posesión de la titulación técnica requerida en este grupo profesional: Técnico de cuidados Auxiliares de Enfermería, Auxiliar Administrativo, etc. o titulación equivalente

Artículo 14. Grupo profesional v otros profesionales.

Pertenecen a este grupo los/as trabajadores/as y personal no especialmente cualificado, cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

Formación: Se exigirá estar en posesión de conocimiento de algún oficio en formación profesional básica, y/o formación específica en el puesto de trabajo y experiencia contrastada.

A efectos de retribución los/as integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Nivel 1- Conductor/a. Instalador/a Teleasistencia.

El personal de este nivel será el encargado del traslado de los/as usuarios/as de los diferentes programas de la institución.



Además, se incluirán aquellos que realizan la instalación, revisión y reparación de terminales de Telesistencia.

Para el desarrollo de sus funciones harán uso del parque móvil y velarán por su adecuado estado de conservación.

Nivel 2- Otros Profesionales

Aquellos/as que realicen funciones prácticas y manuales de apoyo al resto de personal y actividades. A título orientativo en este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación: Personal de Limpieza, Cuidadores, Auxiliar de Transporte, etc.

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 esta situación.

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 esté sin cubrir, Cruz Roja lo comunicará al Comité de Empresa y a todos/as los/as empleados/as de Cruz Roja Cáceres, con la suficiente antelación para que cualquier empleado/a 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.

La Entidad comunicará por correo electrónico las contrataciones que se vayan a producir con una duración superior a un mes. El correo contendrá la siguiente información: nombre, categoría, fecha inicio/fin, ingresos/programa que permiten la contratación y criterios utilizados para su selección.

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/as Titulados/as Universitarios/as, dos meses para el resto de los/as trabajadores/as.

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/la trabajador/a podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

El/La trabajador/a que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo, no se verá sometido a otros periodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo.

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/as trabajadores/as que han trabajado anteriormente en sustituciones o contratos eventuales.

Artículo 19. Formación para la promoción.

1. Planes de Formación

A fin de fomentar la capacidad técnica y personal de sus trabajadores/as, la dirección de la Institución se compromete a la elaboración de un plan de formación anual encaminado a la mejora de las competencias del/la trabajador/a de Cruz Roja Española en Cáceres.

Antes de su redacción final, previamente, se informará al Comité de Empresa.

2. Desarrollo de la formación

La formación podrá impartirse en los diversos centros de trabajo de Cruz Roja Española en Cáceres o fuera de ellos. Preferentemente, la dirección de la Institución se compromete a impartir la formación dentro de horario laboral; no obstante, cuando esto no sea posible y ésta se imparta total o parcialmente fuera de la jornada, se considerará obligatoria cuando sea necesaria para el desempeño normal del puesto de trabajo u obligatoria legalmente. En estos casos, la asistencia a formación fuera del horario de trabajo se compensará de la siguiente manera:

- Formación voluntaria: sin compensación.
- Formación obligatoria: El valor de la hora ordinaria se compensará en tiempo libre y, en casos excepcionales, se abonará el importe. Se tendrán en cuenta las necesidades de conciliación.

Artículo 20. Ayudas al estudio.

Tanto las ayudas, como la cuantía y los requisitos serán desarrollados en un Reglamento posterior, como anexo al Convenio.

Artículo 21. 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 periodo 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 22. Trabajos entre grupos profesionales.

Se observarán las siguientes normas:

- 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.
- Si el/la trabajador/a realiza funciones superiores a las del grupo profesional al que pertenezca, será en todo caso, por un periodo inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos años, computados de fecha a fecha y se realizara 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, este deberá ser cubierto a través del procedimiento de provisión de vacantes.
- Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de los límites que se establezcan, el/la trabajador/a percibirá la diferencia retributiva entre su categoría profesional y la categoría que corresponda la función que efectivamente realice.
- Por necesidades de la empresa, e informado el Comité de Empresa, quien podrá emitir un informe, los/as 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 serán por necesidades imprevisibles y sobrevenidas. Se mantendrán las retribuciones y demás derechos laborales derivados de su categoría profesional.

Artículo 23. Extinción de la relación laboral.

La extinción de la relación laboral entre "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 este 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/la empleado/a la cantidad equivalente al salario de los días no preavisados, si es la empresa quien incumple el preaviso, esta deberá abonar los días no preavisados.

**Artículo 24. Subrogación.**

Para la aplicación de este artículo se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Artículo 44).

CAPÍTULO V

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

Artículo 25. 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 2016 y hasta el 31/03/17:

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 de 17:00 a 19:00 horas. 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.

— Para los años 2018, 2019 y desde el 01/04/17 al 31/12/17: La jornada ordinaria de trabajo será de 36 horas semanales que se cumplirá:

- 34 horas en horario de mañana: El horario será de lunes a jueves de 8:00 a 15:00 horas y los viernes de 8:00 a 14:00 horas.
- 2 horas en horario de tarde, de 17:00 a 19:00 horas: Se prestarán dos horas, eligiendo la tarde entre el lunes y el jueves; se presentará un calendario para ser aprobado con la intención de que todos/as los/as trabajadores/as se repartan entre las cuatro tardes posibles. Sólo podrá adoptarse otro horario de tarde, si ha sido autorizado por escrito por la dirección.

Este horario de 36 horas semanales será aplicable todo el año, excepto en los siguientes periodos:

- a) La semana de Semana Santa (de lunes santo a domingo de resurrección).
 - b) El periodo de verano: de 16 de junio a 15 de septiembre. (ambos inclusive).
 - c) Navidades, de 22 de diciembre a 7 de enero (ambos inclusive).
 - d) La semana de Ferias locales establecidas en cada localidad.
- b) Se permitirá una flexibilidad horaria en la entrada y salida, de una hora como máximo al día, que permita conciliar vida laboral y familiar con la consecuente recuperación, siempre que el cómputo total de la jornada semanal sea de 36 horas.



- 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 las siguientes particularidades:
 - Que cuando un/a trabajador/a durante una jornada ordinaria de trabajo diario, realice "toma y deje del servicio" con una interrupción del trabajo efectivo inferior a 60 minutos, este tiempo se computará como de trabajo efectivo.
 - El tiempo necesario para poner a punto las herramientas, maquinaria o cualquier material necesario para hacer efectivo su trabajo será computado como trabajo efectivo dentro de su jornada laboral.
- 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 26. 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 o para el servicio que preste, debiendo ser autorizadas por el/la Secretario/a, con propuesta previa justificada del/la 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 3 meses siguientes a la fecha de su realización, con el siguiente criterio:

- De lunes a viernes, por cada hora trabajada se tendrá derecho a una hora y media.
- Los sábados, domingos y festivos, por cada hora trabajada se compensará con dos horas, siempre que no sea su jornada ordinaria.

La entidad informará al Comité de Empresa de todas las horas extras que se realicen.

Cuando por expresas designación de secretaría y/o presidencia, un/a trabajador/a 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 36 horas, podrá solicitar compensación horaria con los cómputos fijados para las horas extraordinarias.

A estos efectos se computarán las horas lectivas, presenciales y las necesarias utilizadas en el viaje y se compensarán en los siguientes 3 meses a la fecha de realización.

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

Artículo 27. 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 periodo vacacional no será sustituible por compensación económica.

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.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior (Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia, o con el descanso de maternidad) que imposibilite al/la trabajador/a disfrutar total o parcialmente de sus vacaciones, durante el año natural que le corresponda, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalizado su periodo de Incapacidad. En consecuencia, si durante el tiempo de vacaciones anuales, el/la trabajador/a cae enfermo/a por cualquier modalidad de Incapacidad Temporal, tendrá derecho a disfrutar en un momento posterior los días de vacaciones que aún no tenga agotado y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya generado el derecho.

**Artículo 28. Permisos y reducciones de jornada.**

1. Permisos retribuidos.

Los/as trabajadores/as 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/a hijo/a 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a 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/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará en 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/la trabajador/a 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/as hijos/as 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.
- Asistencia a exámenes: El/La trabajador/a dispondrá del tiempo indispensable para la presentación y realización a pruebas de evaluación considerándose el tiempo empleado



recuperable o no recuperable en función de los tipos de exámenes relacionados a continuación. Se entiende por tiempo indispensable aquel que el/la trabajador/a necesite para garantizar la asistencia al examen, su realización y finalización, así como de tiempo de desplazamiento de ida al lugar del examen y vuelta a su puesto de trabajo.

Permiso no recuperable:

- Exámenes oficiales homologados por el Ministerio de Educación: Se considera exámenes oficiales homologados todas pruebas de evaluación incluidas en titulaciones cursadas en centros que se encuentren legalmente establecidas por el listado oficial de Ministerio de Justicia o de Educación.
- Examen de conducir de vehículos de transporte por carretera.

Permiso recuperable:

- Exámenes oficiales de oposición convocados por organismos públicos.
 - Exámenes no oficiales que intervengan en el desarrollo profesional presente o futuro del trabajador/a.
- 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 hábiles, o su equivalente en horas, para las gestiones necesarias, previas, en caso de separación o divorcio. En caso de no hacerse efectivo este hecho, las horas/días se tendrán que recuperar.
- Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables para todos/as los/as trabajadores/as de Cruz Roja Española en Cáceres, y si estos coincidieran con sábado o domingo, automáticamente se pasaría al día anterior o 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 Cruz Roja Española en Cáceres.
- Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un/a hijo/a 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. En este caso el permiso será de 17 días laborables.



- 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/as interesados/as, 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/a, adopción o acogimiento, el padre tendrá derecho a la suspensión del contrato tal y como establezca la legislación vigente, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo/a 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 disfruto 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 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, si lo consideran oportuno.
- En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del/la adoptado/a, 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, podrán solicitar reducción de jornada con la consiguiente reducción proporcional del salario, previo estudio de la Empresa e informando al Comité de Empresa, si lo considera oportuno el/la trabajador/a
- 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 doce



años o a un disminuido/a 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.

Artículo 29. Excedencias.

La excedencia podrá ser: Forzosa, Voluntaria, Por cuidado de un/a hijo/a Familiar o Especiales.

EXCEDENCIA FORZOSA: Dara 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 por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a, sí:

- a. En excedencias iguales o inferiores a 6 meses si ha transcurrido un año desde la finalización de la anterior excedencia.
- b. En excedencias superiores a 6 meses e inferiores a 2 años, si hubiesen transcurrido 3 años desde la anterior.
- c. 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 20 días 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 15 días.

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

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



- I. 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.
- II. 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 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.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE UN HIJO/A 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/a, 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 este o a partir de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos/as 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/as trabajadores/as 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/a o Familiar el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su incorporación.

El reingreso se producirá:

Durante los primeros dieciocho meses en el supuesto de cuidado de hijos/as y de doce en el cuidado de familiar, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedara 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, gozara de una excedencia especial en el grupo/nivel profesional de procedencia, reintegrándose automáticamente al mismo en el momento de su cese, salvo que este 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 30. Garantía salarial.

Al personal de Cruz Roja Española en Cáceres se le aplicaran 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.

A la fecha de la firma del convenio las tablas salariales se incrementarán en el 2,85%, fruto de la negociación de establecer una jornada semanal de 36 horas.

Se acuerdan los siguientes Incrementos Salariales:

— Para el Año 2016:

Un incremento salarial de 1,6 %, sin carácter retroactivo (aplicable desde el 1 de enero de 2017).

— Para el año 2017:

Un incremento salarial de 2,3 % aplicable desde el 1 de enero de 2017.

— Para el año 2018:

Un incremento del 2 % aplicable desde el 1 de enero de 2018.

— Para el año 2019:

Un incremento del 2 % aplicable desde el 1 de enero de 2019.

ATRASOS:

Se reconocen exclusivamente el derecho a cobrar atrasos los correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo de 2017, cuya cuantía será el resultado de aplicar a la tabla salarial vigente del año 2016 de acuerdo a los siguientes porcentajes:

a. primero el incremento del 1,6 % correspondiente al ejercicio 2016.

b. Y al resultado de este incremento el resultado de aplicar el 2,3% correspondiente al ejercicio 2017.

Su abono se producirá en el momento que la central de nóminas los calcule y nos comunique la nómina de atrasos.

Artículo 31. Conceptos retributivos.

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

— Salario Base.



- Complementos consolidables.
- Complementos no consolidables.
- Pagas extraordinarias.

Artículo 32. Sueldo base.

El sueldo base lo constituye la retribución del/la 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 está determinada en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo nº 1.

Artículo 33. Complementos Consolidables.

- Complemento Personal

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

- Ad Personam.

Ad Personam. Este complemento recoge las cantidades que a título individual cualquier empleado/a de CR de Cáceres tenga reconocido, por encima de las establecidas en el presente convenio, como derecho adquirido. No siendo compensable ni absorbible, pero sí revisable.

Artículo 34. Complementos no consolidables.

Los Complementos no Consolidables son:

- Jefatura de servicio.
- Disponibilidad.
- Turno partido.
- Trabajo a Turnos.
- Nocturnidad
- 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 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 80 horas al semestre. Una vez superado el límite de las 80 horas se le compensará el exceso.

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

- Complemento turno partido: tendrán derecho los/as trabajadores/as que como consecuencia de los requerimientos de su trabajo, tengan partida su jornada laboral en dos o más tramos, todos los días laborables.
- Trabajo a Turnos. Este complemento lo percibirán aquellos/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as en el desempeño de su puesto de trabajo, cuando concurren factores o condiciones superiores o 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, así como para aquellos puestos que por sus peculiares características llevan aparejado una prestación superior a la reconocida en el artículo 25.
- Nocturnidad: Los/as trabajadores/as que realicen horario desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas de la mañana se les retribuirá con un incremento del 10 % del precio de la hora en jornada laboral normal, las horas realizadas en ese horario.
- Específico Se abonará cuando la empresa solicite al empleado y este lo acepte, que, de manera temporal, asuma funciones adicionales a su puesto de trabajo tales, como captación de socios, sorteo del oro, ...

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

La entidad dará información de forma periódica, semestralmente, sobre los puestos que perciben estos complementos al Comité de Empresa.

Todos los complementos anteriores, serán actualizables según las subidas salariales que se alcancen cada año.

***Artículo 35. Gastos de desplazamiento.***

La empresa pondrá a disposición de los/as trabajadores/as los vehículos necesarios para realizar los desplazamientos para el desarrollo de su actividad cuando sea posible.

En caso de no ser posible, los gastos que incurran los/as trabajadores/as que, por necesidad del servicio y previa autorización del/la directora/a 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/la Secretario/a 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 36. Pagas extraordinarias.

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

Para la recepción íntegra 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 37. Pago de nóminas mensuales.

Las pagas mensuales deberán quedar ingresadas mediante transferencias bancarias en las cuentas corrientes elegidas por los/as trabajadores/as 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 38. 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 39. Prestaciones sociales.

- a) 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.
- b) El personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria.
- c) Cruz Roja Española en Cáceres se compromete a dotar un fondo anual con objeto de dar cobertura a necesidades extraordinarias de carácter social. Tanto las ayudas, como la cuantía y los requisitos serán desarrollados en un Reglamento posterior, como anexo al Convenio.
- d) La Empresa pondrá a disposición de los/as trabajadores/as de Cruz Roja Española de Cáceres, siempre que se disponga de él, un local-comedor que les permita efectuar sus comidas, provisto de las correspondientes mesas y asientos y de las condiciones higiénico-sanitarias adecuadas. El local estará acondicionado para poder calentar y refrigerar las comidas. Del mantenimiento y limpieza del mismo se hará cargo la empresa.
- e) La Empresa facilitará la jubilación anticipada a aquellos/as trabajadores/as que, cumpliendo con los requisitos exigidos por la legislación vigente, quisiesen optar a ella y siempre que ésta no suponga un coste adicional. Para ello tendrá que solicitarlo por escrito con un mes de antelación y la empresa acordará con el Comité de Empresa las fechas de realización de las jornadas.

CAPÍTULO VII

"RÉGIMEN DISCIPLINARIO"

Artículo 40. 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/as incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor.

**Artículo 41. Definición de falta.**

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

Artículo 42. Graduación y clasificación.

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

Serán faltas leves las siguientes:

- a) La leve incorrección con el público y en general con los/as usuarios/as del servicio, así como con los/as compañeros/as o subordinados/as.
- 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/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los/as 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 contemplados en la normativa vigente.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o 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/as trabajadores/as 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/a superior/a de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del/la trabajador/a reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el/ la subordinado/a, 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/as jefes/as o superiores/as respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados/as.
- o) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente entendiendo como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro/a trabajador/a o de terceros.

Artículo 43. 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 44. Sanciones.

Las sanciones que se impongan al personal se anotarán 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.

- Amonestación por escrito.
- 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 de 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 45. 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 quedaran interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluido la audiencia previa al interesado/a que pueda instruirse en su caso.

Artículo 46. Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del/la sancionado/a 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 47. Procedimiento disciplinario.

Por las faltas graves y muy graves el/la 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/la trabajador/a, 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/la denunciante que la que le hubiera correspondido al/la denunciado/a instruido/a, el expediente y no podrá ser cancelada sin el consentimiento previo del denunciado/a.



CAPÍTULO VIII
"ACCIÓN SINDICAL"

Artículo 48. Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los/las trabajadores/as de Cruz Roja española en Cáceres.

- a. El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores/as de Cruz Roja Española en Cáceres corresponderá al Comité de Empresa, a los/as Delegados/as Sindicales y a los/as propios/as trabajadores/as de acuerdo con la legislación vigente.
- b. Los miembros del Comité de Empresa y delegados/as 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 o Delegado/a sindical, para el ejercicio de sus funciones como representante de los/as trabajadores/as, en función de las que les correspondan en aplicación del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 49. 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 50. 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/a trabajador/a que ostente cualquier representación de las reguladas en la legislación al efecto, podrá, ser despedido/a o sancionado/a por el ejercicio de sus funciones, ni durante los dos años siguientes al cese de las mismas.

Artículo 51. Derecho de 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 52. Bolsa horas sindicales.

Los/as 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/as cuestión/es 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/la trabajador/a en algún puesto vacante, para el que tenga la formación y experiencia requerida para el puesto, y solo en el caso de que no sea posible la recolocación se procederá al Despido Objetivo.

**ANEXOS****TABLA SALARIAL**

		1,016 x 1,023				
		1,0394		1,0285		
		de: 01/01/201		Desde		
		a: 31/03/17		01/04/17	1,02	1,02
		<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>
Grupo I	Titulados/as superiores	1.542,38	1.603,15	1.648,84	1.681,82	1.715,46
Grupo II	Titulados/as Medios	1.301,55	1.352,83	1.391,39	1.419,22	1.447,60
Grupo III	Técnicos/as Especialistas Nivel I	1.135,37	1.180,10	1.213,73	1.238,00	1.262,76
Grupo III	Técnicos/as Especialistas Nivel II	1.018,68	1.058,78			
Grupo IV	Técnicos/as Auxiliares Nivel I	998,85	1.038,20	1.078,43	1.100,00	1.122,00
Grupo IV	Auxiliares Nivel II	921,06	957,35	984,63	1.004,32	1.024,41
Gupo V	Otros Profesionales Nivel I	1.040,24	1.081,23	1.112,05	1.134,29	1.156,98
	Nivel II	747,49	776,94	799,08	815,06	831,36

COMPLEMENTOS NO CONSOLIDABLES

		<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>
Jefatura de Servicio	14 pagas	164,52	171,00	175,87	179,39	182,98
Disponibilidad	14 pagas	51,41	53,44	54,96	56,06	57,18
Turno Partido	11 pagas	164,52	171,00	175,87	179,39	182,98
Trabajo a Turnos	11 pagas	87,40	90,84	93,43	95,30	97,21
Puesto de Trabajo		Ver definición de Complemento				
Nocturnidad		Ver definición de Complemento				
Específico		Ver definición de Complemento				

GASTOS DE DESPLAZAMIENTO
Cantidades máximas a Justificar

Alojamiento	Según Factura
Desayuno	Hasta 5 €
Comida	Hasta 24 €
Cena	Hasta 24 €
Kilometraje	0,19 €/km.

• • •

