

administración autonómica**SERVICIOS PERIFÉRICOS****CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA
CIUDAD REAL
RESOLUCIÓN**

Visto el texto del II Convenio Colectivo de Cruz Roja Española de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 23-01-2014, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por doña María Prado Muñoz Lozano, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través del comité de empresa y en virtud de requerimiento efectuado por estos Servicios Periféricos de Empleo y Economía de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 27-03-2014; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla la Mancha, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Estos Servicios Periféricos de Empleo y Economía de Ciudad Real, acuerdan:

1º.-Ordenar el registro y la inscripción del texto del II Convenio Colectivo de Cruz Roja Española de la provincia de Ciudad Real en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de estos Servicios Periféricos de Empleo y Economía, siendo su código 13001452012008, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 31 de marzo de 2014.-El Coordinador Provincial, Federico Céspedes Castejón.

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LA CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CIUDAD REAL**

En Ciudad Real, a 25 de febrero de 2013.

En la sede de Cruz Roja en Ciudad Real, sita en la calle Calatrava, 3-1ª planta y siendo las 10,30 horas, del día 25 de febrero de 2013, se reúnen los representantes legales de los trabajadores y los representantes de la dirección de la entidad Cruz Roja Española en Ciudad Real siguientes:

Representantes legales de los trabajadores:

- Jesús Sánchez Muñoz.
- Elena Belda Moreno.
- María Prado Muñoz Lozano.
- Jerónimo Corrales Gómez.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Representante de Cruz Roja:

- Almudena Asensio Marín.

Primero.-Constitución de la Comisión Negociadora.

El motivo de la reunión es Constituir la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de ámbito empresarial de la Cruz Roja Española en Ciudad Real.

En representación de la Cruz Roja interviene la persona arriba indicada.

En representación de los trabajadores intervienen los miembros del Comité de Empresa, arriba indicados, que han sido elegidos como integrantes de esta Comisión Negociadora.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad negociadora suficiente y necesaria al fin propuesto.

Queda así constituida formalmente la mesa negociadora.

Segundo.-Calendario de Negociación:

Se establece como fecha de las próximas reuniones las siguientes:

- El día 6 de marzo de 2013 a las 10,30 horas, en el mismo lugar.

- El día 20 de marzo de 2013 a la misma hora y en el mismo lugar.

El día 20 de marzo, en función de la marcha de las negociaciones, se fijara el calendario de las siguientes reuniones.

Tercero.-Nombramiento de Presidente y Secretario de la Comisión Negociadora:

Por unanimidad se nombra como Presidente de la Comisión Negociadora a Jesús Sánchez Muñoz y como Secretaria a Almudena Asensio Marín.

Cuarto.-Comunicación a la autoridad laboral:

Se autoriza al Presidente y a la Secretaria, para que cualquiera de ellos, presenten esta acta y comuniquen el inicio del proceso negociador a la Autoridad Laboral correspondiente.

Y para que así conste se extiende el presenta acta de constitución con la firma de ambas representaciones, en el lugar y fecha del encabezamiento.-(Firmas ilegibles).

**ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA Y ACUERDO DE APROBACIÓN
DEL II CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CIUDAD REAL**

En Ciudad Real, a 14 de enero de 2014.

En la sede de Cruz Roja en Ciudad Real y siendo las 12 horas, del día 14 de enero de 2014, se reúnen los representantes legales de los trabajadores que a continuación se relacionan y los representantes de la dirección de la entidad Cruz Roja Española en Ciudad Real, integrantes de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Ciudad Real, que son los siguientes:

Asistentes:

Integrantes de la Comisión Negociadora.

Representante de Cruz Roja:

- Almudena Asensio Marín, Secretaria Provincial de Cruz Roja en Ciudad Real.

Representantes legales de los trabajadores:

- Elena Belda Moreno.

- María Prado Muñoz Lozano.

- Jerónimo Corrales Gómez.

Actuará como Presidenta de la Comisión Negociadora Elena Belda Moreno y como Secretaria Almudena Asensio Marín.

Manifiestan:

Que la Comisión Negociadora se constituyó el día 25 de febrero de 2013.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Que desde el citado día se han producido múltiples deliberaciones y reuniones de negociaciones mantenidas a lo largo de las sesiones de los días 6 de marzo y 20 de marzo.

Acuerdan:

Dar por finalizadas las sesiones de negociación y aprobar el Texto del II Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Ciudad Real.

Este Convenio Colectivo es aprobado por los representantes de los trabajadores: Elena Belda Moreno, María Prado Muñoz Lozano y Jerónimo Corrales Gómez todos ellos del Comité de Empresa, que constituyen la mayoría absoluta del Comité de Empresa y de la Comisión Negociadora de la entidad Cruz Roja Española en Ciudad Real.

Asimismo es aprobado por Almudena Asensio Marín como representantes de la entidad Cruz Roja Española en Ciudad Real.

Por tanto el convenio colectivo recibe tres votos a favor de los representantes de los trabajadores y el voto favorable del representante de entidad y por tanto al haberse obtenido la mayoría exigida en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores, queda fijado y aprobado el texto definitivo del II Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Ciudad Real (2014-2015).

Acto seguido se procede a la firma de los originales del texto del II Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Ciudad Real por los miembros de la Comisión Negociadora.

Asimismo la Comisión Negociadora delega en doña María Prado Muñoz Lozano para que presente en el registro preceptivo este Convenio Colectivo y firme cuantos documentos sean necesarias y realice cuantas acciones sean precisas para lograr el registro y la publicación del mismo en el Boletín Oficial correspondiente.

En consecuencia, se procede a levantar la sesión en el lugar y fecha del encabezamiento firmando todos los miembros asistentes.-Elena Belda Moreno.-Almudena Asensio Marín.-María Prado Muñoz Lozano.-Jerónimo Corrales Gómez.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA Y ACUERDO DE SUBSANACIÓN DE ERRORES DEL II CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CIUDAD REAL

En Ciudad Real, a 14 de febrero de 2014 .

En la sede de Cruz Roja en Ciudad Real y siendo las 12 horas, del día 14 de febrero de 2014, se reúnen los representantes legales de los trabajadores que a continuación se relacionan y los representantes de la dirección de la entidad Cruz Roja Española en Ciudad Real, integrantes de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Ciudad Real, que son los siguientes.

Asistentes:

Integrantes de la Comisión Negociadora.

Representante de Cruz Roja:

- Almudena Asensio Marín, Secretaria Provincial de Cruz Roja en Ciudad Real.

Representantes legales de los trabajadores:

- Elena Belda Moreno.

- María Prado Muñoz Lozano.

- Jerónimo Corrales Gómez.

Manifiestan:

Que la Comisión Negociadora tras varias deliberaciones y después de revisar las cuestiones que aparecen en la comunicación de subsanación recibida el día siete de Febrero de 2014 de Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Acuerdan: Integrar en el texto del II Convenio Colectivo para el personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Ciudad Real las subsanaciones requeridas por dichos Servicios Periféricos referidas al artículo 28-último párrafo (inciso) y los errores del artículo 22-Complemento ad personam (último párrafo) al mismo tiempo se suprime el artículo 13 que correspondía a Servicios de guardia sin trabajo efectivo, refiriéndose dicho artículo por prestación de servicios a usuarios del Programa de Teleasistencia desapareciendo la prestación de dichos servicios en la Oficina Provincial de CRE en Ciudad Real al ser subrogados por otra empresa desde el día 1 de Junio de 2013 lo que modifica la numeración de los artículos, y por tanto se hace constar que las subsanaciones a las que se refieren los Servicios Periféricos se reflejan en los artículos 27 y 21.

En consecuencia, se procede a levantar la sesión en el lugar y fecha del encabezamiento firmando todos los miembros asistentes.-Elena Belda Moreno.-Almudena Asensio Marín.-María Prado Muñoz Lozano.-Jerónimo Corrales Gómez.

II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CIUDAD REAL

CAPÍTULO 1.-CONDICIONES GENERALES.

Artículo 1º.-Ámbito funcional y personal de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo dependientes de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Ciudad Real y afecta a todo el personal laboral fijo y eventual que se halle prestando servicio en la misma, así como a los que ingresen en ella durante la vigencia del mismo.

Quedan excluidos del mismo el personal contratado mediante las subvenciones concedidas por el SEPECAM a Cruz Roja Española para la contratación de personas desempleadas y el personal de dirección.

Artículo 2º.-Ámbito territorial.

Este Convenio se aplicará a aquellos trabajadores y trabajadoras que desarrollen sus actividades en los diversos centros dependientes de Cruz Roja Española en la provincia de Ciudad Real, en las Asambleas Locales y en aquellos otros que pudieran crearse con ocasión de la puesta en marcha de nuevas actividades.

Artículo 3º.-Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

El presente Convenio estará en vigor desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Si con el plazo previsto en el párrafo siguiente, el convenio no es denunciado por cualquiera de las partes, se prorrogara su vigencia por años naturales.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dos meses antes a la terminación de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra parte, por cualquier medio que garantice su recepción.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora, debiendo la parte receptora responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Transcurridos un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo, aquel perderá su vigencia y se aplicara, si lo hubiera, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 4º.-Unidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y afectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las inter-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

pretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valores aisladamente las estipulaciones convenidas.

CAPÍTULO II.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 5º.-Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

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

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar el nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- A).-La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- B).-La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- C).-La adecuada y eficaz adscripción profesional de las trabajadoras y trabajadores.
- D).-La profesionalización y promoción del personal.
- E).-La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- F).-La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- G).-El respeto de los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Cruz Roja y el trabajo con las voluntarias y voluntarios de la organización.

CAPÍTULO III.-DEL PERSONAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CIUDAD REAL.

Artículo 6º.-Grupos profesionales.

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Ciudad Real se clasifica en grupos profesionales, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la empresa en base a su capacidad rectora.

La pertenencia a un grupo profesional determinará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de las exigencias de las titulaciones específicas.

Dentro de cada grupo profesional se definen diferentes funciones, que recogen, de manera exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización de trabajo que se establezca.

A estos efectos se determinan en este Convenio los siguientes grupos profesionales:

TÉCNICOS:

- A. Licenciado Universitario, Grado con Master o asimilado.
- B. Diplomatura Universitaria, Grado o asimilado.

ADMINISTRATIVOS:

- A. Administrativo.
- B. Auxiliar Administrativo.

PERSONAL DE ACTIVIDAD.

- A. Técnico cualificado.
- B. Monitor/a, mediador/a o asimilados.

PERSONAL DE OFICIOS.

- A. Auxiliar Sanitario. Auxiliar asistencial, Conductor/a.
- B. Personal de mantenimiento.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

C. Limpiador/a. Vigilante o asimilados.

D. Auxiliar de hogar o asimilados.

Artículo 7º.-Descripción de los Grupos Profesionales.

TÉCNICOS:

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

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

A. Licenciado Universitario, Grado con Master o asimilado.

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

B. Diplomatura Universitaria, Grado o asimilado.

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

ADMINISTRATIVOS.

Se incluye en este grupo profesional a aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan funciones y tareas administrativas y/o contables, con diferentes grados de especialización y responsabilidad, pudiendo tener o no colaboradores a su cargo.

Dentro de este grupo y a efectos económicos y de responsabilidad, se establecen las siguientes niveles:

A. Administrativo/a.

Corresponden a esta categoría aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación específica y el desempeño de tareas con autonomía y responsabilidad, con personal o no a su cargo.

B. Auxiliar Administrativo/a.

Corresponden a esta categoría aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación específica básica y el desempeño de tareas homogéneas y auxiliares.

PERSONAL DE ACTIVIDAD.

Se incluye en este grupo al personal que realiza trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa habitual en la realización de las actividades predeterminadas en el proyecto o programa de ejecución.

Dentro de este grupo y a los efectos de las condiciones económicas de dichos puestos se establecen tres niveles:

A. Técnico cualificado de proyecto y asimilados.

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

B. Monitor/a, mediador/a y asimilados.

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

PERSONAL DE OFICIOS.

Se incluye en este grupo al personal que realiza tareas que aún cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellas puedan ser ayudados por otros trabajadores y/o trabajadoras de igual grupo profesional.

Dentro de este grupo se contemplan las siguientes niveles:

A. Auxiliar Sanitario. Auxiliar Asistencial, Conductor/a.

Corresponde a aquellos trabajadores y trabajadoras en puestos dedicados a las actividades propias de la profesión, para cuya resolución se precisa experiencia en la actividad, desempeñando funciones predeterminadas y homogéneas sin personal a su cargo.

B. Personal de mantenimiento.

Le corresponden las funciones básicas de estos oficios, con responsabilidad, y en cuyo trabajo pueden ser auxiliados por otros trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia.

C.-Limpiador, limpiadora, auxiliares de hogar, vigilante y asimilados. Les corresponden los trabajos correspondientes a estos oficios.

Artículo 8º.-Puestos de trabajo.

La dirección de Cruz Roja Española en Ciudad Real determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido procedan ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño.

En los procesos selectivos que tengan que realizarse para ocupar los distintos puestos vacantes en la plantilla de la empresa, participará la persona responsable de la actividad en la que tenga que incorporarse el trabajador o trabajadora.

De estos extremos se informará con carácter previo a las Representantes de los Trabajadores, a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y en consecuencia para que puedan optar a ocupar dichas vacantes los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.

Artículo 9.-Sistema de cobertura de puestos de trabajo.

En los procesos de selección y contratación de personal se mantendrá una política basada en los principios generales de objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos minoritarios.

En este sentido la selección, asignación de puestos y la promoción del personal de todos los niveles se realizará en base a la capacidad, la cualificación, los conocimientos y la experiencia, asegurando en todo momento que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

Con independencia de lo anterior se favorecerá la contratación de personas discapacitadas pertenecientes a colectivos con dificultades para acceder a un empleo, reservando puestos de trabajo a personas provenientes de otros colectivos.

Las plazas ofertadas se harán en primera instancia al personal de Cruz Roja Española en Ciudad Real.

Las necesidades no permanentes de contratación de personal que pudieran producirse, ya sean por sustitución o por necesidades puntuales de trabajo, y siempre que no sean superiores en su duración a seis meses, se podrán cubrir por la Oficina de Cruz Roja en Ciudad Real, sin someterse la contratación a las normas establecidas en este artículo, con la simple comunicación a las o los representantes de los trabajadores.

Artículo 10º.-Período de prueba.

1.-El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de 6 meses para los grupos profesional de técnicos y de dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

Artículo 11º.-Formación.

La dirección de Cruz Roja de Ciudad Real, previa consulta con el Comité de Empresa, elaborará su propuesta de acciones formativas a desarrollar en cada ejercicio, propuesta que será remitida a la Oficina Central para su inclusión en el Plan Anual de Formación de la Institución. El Plan de formación para el personal de la plantilla estará encaminado a perfeccionar los conocimientos profesionales de los trabajadores y trabajadoras, a mejorar la prestación de los servicios que se realizan y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que desempeñan. Este Plan se desarrollará en horario laboral, siempre que sea posible.

La asistencia a actividades formativas en horario laboral deberá ser siempre aprobada por el o la responsable del programa o Jefe, Jefa de departamento de quien depende el trabajador o trabajadora.

Desde la empresa se facilitará en la medida de lo posible la participación en actividades formativas dentro del horario laboral.

La empresa y los representantes de los trabajadores, conjuntamente, determinarán los criterios que se aplicarán para conceder ayudas económicas a los trabajadores cuando la Formación conlleve desplazamientos a otras provincias.

Artículo 12º.-Contrato por obra o servicio.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15-1-a del vigente Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales previstos en dicha norma general, se identifican expresamente como trabajos, tareas o servicios con sustantividad propia y susceptibles de ser determinados como “de obra o servicio” aquellos que se realicen dentro de programas subvencionados o por convenio con las Administraciones Públicas, con una duración determinada y/o incierta.

CAPÍTULO 4. DE LA JORNADA LABORAL

Artículo 13º.-Jornada de trabajo.

La jornada teórica semanal será de 38,45 horas. La distribución de la jornada con carácter general, salvo para aquellos centros o servicios que tengan un horario específico, será de lunes a jueves de 8 horas a 14 horas y de 16 horas a 18 horas. Viernes de 8 a 15 horas. La jornada anual será de 1.687 horas.

Del 15 de junio al 15 de septiembre ambos incluidos, la primera y última semana del año y el miércoles santo, la jornada será de 8 a 15 horas.

Cada centro de trabajo dispondrá de una semana, a determinar por dicho centro, en jornada de 8 a 15 horas.

En estos períodos de jornada continuada de 8 a 15 horas, en cada departamento se podrá establecer, a propuesta de su Director, un horario en jornada de tarde, a los efectos de atender los servicios inaplazables por actividades especiales.

Quedan excluidos los Centros de trabajo y actividades específicas cuyos horarios serán fijados por la Dirección de Cruz Roja. En estos Centros y/o Programas, los trabajadores y trabajadoras podrán tener jornadas especiales.

Jornadas especiales:

Las Jornadas especiales, correspondientes a los Centros o Programas citados en el párrafo anterior, serán fijadas por el Director/a, Coordinador/a responsables de los mismos, de acuerdo con la Di-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

rección de Cruz Roja, pudiéndose establecer Jornadas laborales irregulares que nunca superarán la jornada máxima anual establecida en este Convenio.

Artículo 14º.-Vacaciones.

Vacaciones: El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural completo de servicio activo, una vacación de 22 días laborables o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor. Esta vacación no será sustituible por compensación económica.

Las vacaciones se disfrutarán, en un máximo de dos periodos o en tres períodos en casos especiales, que a propuesta del trabajador o trabajadora serán concedidas por la entidad en función de las necesidades del servicio o del departamento al que estén adscritos. Antes del 1 de mayo de cada ejercicio, los diferentes departamentos o centros presentarán la propuesta de fechas de disfrute de vacaciones, que deberán ser confirmadas por la Secretaría Provincial. Ello sin perjuicio de que solicitándolo en ésta se pueda disfrutar de vacaciones con anterioridad a esta fecha.

En aquellos casos en que se produjese coincidencia en las propuestas de vacaciones entre el personal de un mismo departamento, y en defecto de acuerdo entre los coincidentes, se establecerá un sistema de elección rotativo anual entre los empleados y empleadas del departamento, lo que permitirá a cada uno de ellos o ellas disfrutar de elección prioritaria con arreglo a dicho orden.

La fecha límite para disfrutar las vacaciones del año en curso será el 10 de enero inclusive del año siguiente.

Cuando se produzca el cierre o inactividad de un centro de trabajo o servicio, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad.

Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones cuando el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de permiso por maternidad o de baja debidamente justificada en el momento de iniciar el periodo o períodos vacacionales, incluido el mismo día de su inicio, podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute.

En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un período independiente o acumulándolos a alguno pendiente.

Artículo 15º.-Licencias y permisos retribuidos.

El trabajador o la trabajadora tendrá derecho, previo aviso y mediante la oportuna justificación a licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

1.-Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un Registro Municipal, iniciándose el primer día laborable posterior a la fecha de la celebración. El disfrute de permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.

2.-Por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento: en la localidad dos días y cuatro fuera de ella.

Prestaciones de paternidad de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007.

3.-Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

4.-Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

5.-Traslado de domicilio: un día si es en la localidad y dos días fuera de la localidad.

6.-Para realizar funciones sindicales o de representante de personal, en los términos establecidos en la legislación vigente.

7.-Matrimonio de hermanos, hijos, nietos, padre o madre: Un día si es en la provincia y dos si es fuera.

8.-Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales.

9.-El trabajador o trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, anciano dependiente o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo en cuantía que no será inferior a un tercio ni superará la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el período que dure esta situación, experimentarán una disminución de idéntica proporción a la de la jornada.

Asimismo, tendrán derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrán dividir en dos fracciones cuando lo destine a lactancia de un hijo menor de 9 meses. La trabajadora o el trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad. También se aplicará en caso de acogimiento o adopción de un niño o niña de la edad señalada.

Al inicio del permiso se comunicará a la empresa qué modalidad de permiso se elige.

11.-Cuatro días de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El trabajador o trabajadora podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud con 48 horas de antelación y con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días festivos. En el caso de ser sábado o domingo se pasarán a otro día laboral.

Artículo 16º.-Excedencias.

La excedencia de los y las trabajadoras en la empresa será voluntaria o forzosa.

1.-La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, 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 la actividad referida.

2.-Cuando por otras oficinas de Cruz Roja, y previo acuerdo por ambas partes, se soliciten los servicios de un trabajador o trabajadora en otros centros de Cruz Roja, se acordará una excedencia por un tiempo máximo de tres años, con reserva de puesto, cuyo trabajo será computable a efectos de antigüedad. El reingreso deberá ser solicitado antes de que finalice dicha situación de excedencia.

3.-El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y no mayor a cinco años. El reingreso deberá ser solicitado con 1 mes de antelación a la terminación del período de excedencia.

El período de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4.-En lo referente a las excedencias para el cuidado de hijos o familiares, se estará a lo dispuesto en la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar.

5.-Podrán concederse excedencias voluntarias distintas a las establecidas en los párrafos anteriores, sometidas a cuanto se dispone en el artículo 46 del vigente estatuto de los trabajadores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CAPÍTULO 5. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 17º.-Retribuciones.

A los trabajadores y trabajadoras incluidas en este Convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan en función del Grupo Profesional al que pertenezcan, y dentro de éste, al nivel en que quede adscrito, todo ello de acuerdo a las tablas salariales pactadas en el presente Convenio para el año 2014 que figuran en el anexo I.

En años sucesivos, a estas tablas salariales les será aplicada la revisión prevista en los presupuestos anuales aprobados y, en todo caso, dentro del límite autorizado por el Comité Nacional de CRE.

Si lo autorizado por el Comité Nacional es inferior a lo previsto en los presupuestos se solicitará a la Comisión de Finanzas la autorización de la revisión propuesta.

Artículo 18º.-Conceptos retributivos.

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

- 1.-Salario base.
- 2.-Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable:
 - a) De localización.
 - b) De dirección/responsabilidad.
- 3.-Complementos de puesto de trabajo de carácter consolidable.
 - c) Ad personam.
- 4.-Pagas extraordinarias.

Artículo 19º.-Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador o trabajadora fijada por unidad de tiempo que se percibe en 12 mensualidades y cuya cuantía para cada grupo profesional y nivel aparece reflejada en la tabla salarial del anexo I.

Si la jornada que realiza el trabajador fuese inferior a la jornada anual pactada, el salario base que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la tabla salarial de este convenio.

En la situación de Incapacidad Laboral Transitoria el trabajador por enfermedad común y accidente no laboral percibirá el 75% de su retribución mensual en todas sus contingencias, a partir del primer día de la baja.

En la situación de Incapacidad Laboral Transitoria por accidente laboral, el trabajador o trabajadora percibirá el 100% de su retribución mensual en todas sus contingencias, a partir del primer día de la baja.

Para una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral las mujeres que tuvieran un embarazo de alto riesgo, se les complementará hasta el 100% de su retribución mensual en todas sus contingencias, a partir del primer día de la baja.

Artículo 20º.-Horas extraordinarias.

Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice a requerimiento de la entidad sobre la duración de la jornada diaria ordinaria.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, debiendo ser autorizada por el/la Secretario/a Provincial, con propuesta previa justificada del responsable del departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador que realice las horas extras.

Las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido siguiendo el procedimiento que se indica a continuación:

- Se intentará adecuar el horario de trabajo a la actividad.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Actividades que se realicen fuera del horario laboral establecido para la jornada laboral, se adaptara el horario a la actividad intentando evitar compensaciones posteriores que excedan de la jornada laboral de 8 horas.

- En los casos que la opción anterior no fuera viable, se compensarán las horas realizadas durante el primer día laborable y siguientes en su caso, siempre que la actividad lo permita, con un cómputo máximo de 3 horas al inicio o finalización de la jornada matinal.

- Cuando la actividad se desarrolle en jornada de sábado, domingo o festivo se compensará, siempre que la actividad lo permita, el primer día laborable, atendiendo a una jornada completa o media jornada en horario de mañana, en función de las horas trabajadas.

- Cuando la actividad a realizar haga necesario efectuar desplazamientos a otras localidades, y ello requiera la continuidad de la jornada laboral, se descansará una hora para la comida.

Artículo 21º.-Complementos de puesto de trabajo:

- De carácter no consolidable.

Para los y las trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se establecen los complementos de puesto de trabajo que se indican a continuación, que a todos los efectos no serán consolidables, y procederá su devengo en función de las características del puesto de trabajo que desempeñen, definidas previamente por la empresa, y que por ello su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional asignada.

* De localización.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellos trabajadores o trabajadoras que fuera de su horario laboral deban estar disponibles mediante un dispositivo de búsqueda o localización.

El cómputo se realizará por días naturales.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la tabla salarial del anexo I.

* De dirección/responsabilidad.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellas actividades que debe de realizar la persona que ocupa alguno de los cargos de responsabilidad en la empresa y que por ello en el desempeño de dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo profesional y nivel.

- De carácter consolidable.

* Ad personam.

Este complemento reconoce para cada empleado/a que figura en el listado del anexo numero II del presente convenio y en la cuantía que se fija en el mismo, un derecho adquirido de carácter personal por los complementos consolidados con anterioridad al presente Convenio.

En virtud de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, (LOPD), el anexo II de este convenio no será publicado.

Artículo 22º.-Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias, denominadas “de verano” y “de Navidad” en cuantía de treinta días de salario base y complementos de Convenio, que se percibirán en los meses de junio y diciembre.

A efectos del computo para el pago de estas gratificaciones se entenderá que la de verano retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la de navidad el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

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

Artículo 23º.-Anticipos reintegrables.

Los trabajadores y trabajadoras fijas, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán solicitar anticipos ordinarios reintegrables sobre salarios futuros sin interés, siempre que la cuantía no exceda de dos mensualidades del salario líquido percibido, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica. La concesión estará limitada a tres trabajadores coincidentes y se concederá por riguroso orden de solicitud. Hasta que no esté amortizado el 100% del anticipo, el o la trabajadora, no podrá solicitar uno nuevo.

Artículo 24º.-Gastos de viaje y dietas.

Los trabajadores y las trabajadoras que tengan que desplazarse fuera de la localidad donde radica su centro de trabajo y, siempre y cuando sus gastos no estén previstos en la actividad causa del desplazamiento o abonados en destino, tendrán derecho a percibir previa presentación de las facturas correspondientes un suplido en concepto de gastos de viaje con arreglo a las siguientes cuantías máximas:

Desayuno: 3 euros.

Comida: 18 euros.

Cena: 18 euros.

El alojamiento será facilitado por la empresa; no obstante, cuando exista la necesidad de alojamiento, el Hotel se justificará con la factura correspondiente (gasto que habrá de ser autorizado previamente).

Si por razón de estos desplazamientos el trabajador tuviera que utilizar su vehículo, la empresa le compensará con un suplido equivalente a 0,19 céntimos de euro por kilómetro recorrido.

Las cuantías podrán ser actualizadas por el/la Secretario/a Provincial para adecuarlas a las modificaciones que el Ministerio de Hacienda dicte al respecto.

Se podrá estudiar la compensación de kilometraje en casos especiales, con el Visto Bueno de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO 6. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 25º.-Seguridad y salud laboral.

La protección de la salud de los y las trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo a ambas partes su más firme voluntad de colaboración al respecto. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y el resto de normativa de general aplicación.

La empresa en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y específicamente:

a) Garantizando la seguridad y salud física y mental de los y las trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

c) Cumpliendo los deberes formales respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

d) Colaborando con los órganos de representación de los y las trabajadoras competentes en la materia.

e) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan contraído cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y a los y las trabajadoras temporales.

Los y las trabajadoras tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuado cumplimiento.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre el mal estado de los equipos puestos a disposición de los trabajadores, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones laborales.

Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención y sus obligaciones, de la utilización adecuada de equipos y medios y específicamente:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato al superior jerárquico directo y a los delegados de prevención en su caso a cerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los y las trabajadoras.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud de los y las trabajadoras.

f) Cooperar con la entidad para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que no entrañen riesgo para la seguridad y salud de los y las trabajadoras.

Artículo 26º.-Salud laboral.

a) Los y las trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento médico bianual a cargo de la empresa o facultativos que ésta determine. Se prestará especial atención a aquellos y aquellas trabajadoras que desarrollen su actividad ante pantallas de ordenador, ante el riesgo de posibles problemas visuales y posturales.

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

c) La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a por parte de la Dirección del Centro y del Comité de Empresa, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, recabando los informes médicos oportunos, a los efectos de prevenir cualquier situación de riesgo.

CAPÍTULO 7.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 27.-Graduación de faltas.

1.-El personal podrá ser sancionado por la dirección de la entidad, mediante la resolución correspondiente, en virtud del incumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la gra-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

duación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe. La empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

2.-Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

A. Serán faltas leves las siguientes:

A-1.-La negligencia o descuido leve en el cumplimiento de sus tareas.

A-2.-La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

A-3.-La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes

A-4.-El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes siempre que no supere los 15 minutos diarios y/o 45 minutos al mes.

A-4.-El descuido en la conservación de los locales, vehículos, material y documentos de la entidad.

B.-Serán faltas graves las siguientes:

B-1.-La desconsideración con el público o con los usuarios en el ejercicio del trabajo.

B-2.-La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 2 días en el periodo de un mes.

B-3.-El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre 6 y 10 ocasiones al mes.

B-4.-El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

B-5.-La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

B-6.-Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas o sin posibilidad de cancelar, al menos tres faltas leves.

C.-Faltas muy graves:

C-1.-La vulneración de los de los Principios Fundamentales de Cruz Roja, así como el incumplimiento muy grave de los Estatutos, Reglamento General Orgánico de la Institución y las Resoluciones de la Asamblea General, del Comité Nacional o del Presidente Nacional.

C-2.-El incumplimiento de las directrices e instrucciones emanadas de los cargos directivos u órganos de gobierno superiores.

C-3.-El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las tareas encomendadas.

C-4.-La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido al resto de trabajadores y trabajadoras.

C-5.-El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las personas que desempeñan puestos directivos, relacionadas con el trabajo y las obligaciones concretas del puesto de trabajo.

C-6.-La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

C-7.-La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

C-8.-La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material, vehículos, o documentación de la entidad.

C-9.-El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo encomendado.

C-9.-La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.

C-10.-El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

C-11.-La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

C-12.-Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

C-13.-El acoso sexual.

C-14.-El quebrantamiento del secreto profesional: La manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de medios técnicos de la entidad para intereses particulares de tipo económico.

C-15.-La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

C-16.-El abuso en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso la comisión por una persona trabajadora de igual, superior o igual categoría profesional, de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador o trabajadora reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para la persona afectada, ya sea de origen material o moral.

(*).-En el caso de las faltas tipificadas en el apartado C-15, previo a la sanción, se facilitará al trabajador o trabajadora la posibilidad de tratamiento rehabilitador.

Artículo 28.-Sanciones.

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

a. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b. Por faltas graves:

- Inhabilitación para concurrir a pruebas selectivas internas por un periodo no superior a seis meses.

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

c.-Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses
- Inhabilitación para participar en pruebas selectivas internas por un periodo de un año a tres años.
- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o en otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora o multa de haber.

2.-El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, 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 entidad, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- La reiteración o reincidencia.

Artículo 29.-Prescripción.

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

Artículo 30.-Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona sancionada, y se cancelarán de oficio o a instancia de la 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CAPÍTULO 7. DERECHOS SINDICALES.**Artículo 31º.-Garantías sindicales.**

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 32º.-Horas sindicales.

Los representantes de los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho al número de horas establecido en el Estatuto de los Trabajadores para acciones específicas derivadas de su responsabilidad.

Artículo 33º.-Delegados de prevención.

Todos los delegados de prevención tendrán derecho a las horas que les correspondan legalmente para acciones derivadas de su responsabilidad.

Artículo 34º.-Acumulación y gestión de las horas sindicales.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de Comités, Delegados de Personal y Delegados Sindicales serán acumulables por periodos anuales, previo acuerdo con la empresa, por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

Artículo 35º.-Órganos de representación.

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

CAPÍTULO 8. COMISIÓN PARITARIA.**Artículo 36º.-Comisión paritaria.**

Las partes negociadoras están de acuerdo en crear una Comisión Paritaria que estará compuesta por 2 Delegados de Personal y 2 representantes de la empresa, a ser posible que hayan formado parte de la Comisión Negociadora, actuando de Secretario el miembro más joven.

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

A.-Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.

B.-Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del contrato y en el momento de la denuncia, mientras se desarrolle la negociación colectiva.

C.-Interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de preceptos de este Convenio. Cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de recabar su mediación.

En caso de conflicto, los promotores del mismo deberán, en todo caso, remitir por escrito a la Comisión Paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada.

Una vez intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo de la Comisión paritaria ante la Comisión o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la Comisión, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

D.-Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud, así como acordar las medidas oportunas para la adopción de los métodos y mecanismos que sobre esta materia fueran necesarios.

E.-Y cualesquiera otras funciones reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores para este órgano.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia total de miembros de la Comisión.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de diez días hábiles a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de la Comisión Paritaria, las partes podrán plantear sus divergencias ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales o someterla a arbitraje.

Artículo 37º.-Voluntariado.

Siendo Cruz Roja una Institución que tiene como uno de sus principios fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral tendrán como una de sus responsabilidades, y se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias y voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

Artículo 38º.-Medio ambiente.

Las partes firmante de este convenio consideran necesario que todos los integrantes de la entidad actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección y llevando a la actuación diaria en el ámbito laboral unos procedimientos que ayuden a su preservación.

Artículo 39º.-Igualdad de oportunidades y no discriminación.

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

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Ciudad Real, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa.
- Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el/la Secretario/a Provincial o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.
- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

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

- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

CAPÍTULO 9. DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Disposición adicional. Legislación general.

En lo previsto en el presente convenio se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Conciliación de la vida social y familiar, la Ley de Igualdad de Género y las normas de general aplicación. -(Firmas ilegibles).

TITULAR/CONYUGE				
1º GRADO	PADRES	SUEGROS	HIJOS	YERNO/NUERA
2º GRADO	ABUELOS	HERMANOS	CUÑADOS	NIETOS

(Firmas ilegibles).

**ANEXO I
SALARIOS 2014**

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE CRUZ ROJA OFICINA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

<i>Tabla Salarial Oficina Provincia Ciudad Real 2014</i>	<i>Salario bruto (14 pagas)</i>	<i>Salario bruto 12 pagas - base cotiz.</i>	<i>Salario bruto Anual</i>
TÉCNICOS/AS:			
A.-TITULADO/A GRADO SUPERIOR O ASIMILADOS/AS	1.637,79	1.910,76	22.929,06
B.-TITULADO/A GRADO MEDIO O ASIMILADOS/AS	1.321,39	1.541,62	18.499,46
ADMINISTRATIVO:			
A.-ADMINISTRATIVO	1.147,96	1.339,29	16.071,44
B.-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	898,9	1.048,72	12.584,60
PERSONAL DE ACTIVIDAD:			
A.-TÉCNICO/A CUALIFICADO/A	1.147,96	1.339,29	16.071,44
B.-MONITOR/A, MEDIADOR/A O ASIMILADOS/AS	898,9	1.048,72	12.584,60
PERSONAL DE OFICIOS:			
A.- AUXILIAR SANITARIO/A. AUXILIAR ASISTENCIAL. CONDUCTOR/A	970,48	1.132,23	13.586,72
B.-PERSONAL DE MANTENIMIENTO	815,81	951,78	11.421,34
C.-LIMPIADOR/A. VIGILANTE O ASIMILADOS/AS	815,81	951,78	11.421,34
D.-AUXILIAR DE HOGAR O ASIMILADOS/AS	815,81	951,78	11.421,34
COMPLEMENTOS:			
- DIRECCIÓN / RESPONSABILIDAD: 191,88 EUROS (MENSUAL)			2.348,61
- LOCALIZACION: 26,52 EUROS POR DÍA LOCALIZABLE			
- JORNADA LABORAL: 38,45 HORAS SEMANALES			

(Firmas ilegibles).

Por medio del presente escrito le comunicamos que el complemento ad personam recogido en su nómina desde el 1 de enero de 2014, es un complemento consolidado que viene a sustituir a los complementos de antigüedad y personal que tenía reconocidos con anterioridad y que se revalorizará y no podrá ser absorbido ni eliminado por la empresa en un futuro.

En Ciudad Real, a de de 2013.-La Secretaria Provincial, Almudena Asensio Marín.

Anuncio número 2739

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>