

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NUM. 3802

## CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO

## ANUNCIO

VISTO el Texto del primer CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CUENCA, firmado el día 3 de julio de 2009 de una parte, en representación de Cruz Roja Española en Cuenca, por D.<sup>a</sup> Gloria Amparo Torralba Pulla (Presidenta Provincial de C.R.E.), D. Pedro Roca Martínez (Vicepresidente Provincial de C.R.E.) y D. Agustín Carretero García (Secretario Asamblea Provincial de C.R.E.), y de otra parte, en representación de los trabajadores, por D.<sup>a</sup> Eva Nuño de la Asunción (Presidenta Comité de Empresa-CC.OO.), D.<sup>a</sup> María Soledad Igualada Higuera (Secretaria Comité de Empresa-CC.OO.), D. Jesús Fuentes del Castillo (Vocal-Comité de Empresa-U.G.T.), D.<sup>a</sup> Lidia Parra Vindel (Vocal-Comité de Empresa U.G.T.) y D.<sup>a</sup> Ana Felisa Martínez Donate (Vocal Comité de Empresa CC.OO.), de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90 núms. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º b) del Real Decreto 1040/81 de 22 de Mayo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo y el Decreto 77/2006 de 6 de Junio de 2006, de la Consejería de Trabajo y Empleo por el que se atribuyen las competencias derivadas del proceso de transferencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo, acuerda:

1º. - Ordenar su inscripción en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial con el Código de Convenio número 1601102, así como su archivo y depósito en la Unidad correspondiente, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Cuenca, 20 de Julio de 2009.

La Delegada Provincial,

Fdo.: Elena Carrasco Valera

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CUENCA****CAPÍTULO 1.- CONDICIONES GENERALES****Artículo 1º.- Ámbito funcional y personal de aplicación**

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de Cruz Roja Española en la provincia de Cuenca, 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.

**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 Cuenca, 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 momento de su firma hasta el 31 de Diciembre de 2010, si bien, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente en la fecha de su caducidad, considerándose prorrogado el mismo en todo su articulado en tanto no se firme otro que lo sustituya, sin perjuicio de que el nuevo Convenio determine su retroactividad.

**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 interpretaciones 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.

### CAPÍTULO III.- DEL PERSONAL de Cruz Roja Española en Cuenca

#### Artículo 6º.- Grupos profesionales

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Cuenca 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 categorías, 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 y Categorías:

#### TÉCNICOS

- A/ Titulados de Grado Superior o asimilados.
- B/ Titulados de Grado Medio o asimilados

#### 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
- 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 categorías:

A.- Titulados de Grado Superior o asimilados.

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.- Titulados de Grado medio o asimilados.

Corresponden a esta categoría aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación de grado medio, 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 categorías:

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 categorías:

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.

#### 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 categorías:

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 Cuenca 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 Cuenca, salvo los puestos que requieran características que no posea aquel personal o los puestos de especial confianza.

Artículo 10º.- Periodo 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 3 meses para los demás trabajadores y trabajadoras.

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 Cuenca informará a los Representantes de los y las Trabajadoras o Comité de Empresa elaborará un Plan Anual de Formación Continua para el personal de la plantilla 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.

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 12.- Personal temporal

Las necesidades no permanentes de contratación de personal que pudieran producirse, ya sean por sustitución o por necesidades puntuales de trabajo, se podrán cubrir por la Oficina de Cruz Roja en Cuenca, sin someterse la contratación a las normas establecidas en el artículo 9, con la simple comunicación a las o los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 13.- 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, y cuya existencia dependa de la citada subvención.

### CAPITULO 4. DE LA JORNADA LABORAL

#### Artículo 14º.- Jornada de trabajo.

La jornada máxima anual del personal incluido en el ámbito de este convenio y para el tiempo de su vigencia temporal, será de 1.815 horas de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, salvo para aquellos servicios que requieran trabajar en sábados y domingos, en cuyo caso la jornada será de 1.815 horas de lunes a domingo.

La distribución de la jornada para aquellos servicios que no tengan establecido un horario específico, será de lunes a jueves de 8,30 h a 14,30 h y de 16,00 h a 18,30 horas, siendo de carácter obligatorio el cumplimiento del horario de tarde con presencia física de tres tardes. Viernes de 8,30 a 14,30 horas

Del 10 de junio al 21 de septiembre ambos incluidos, la jornada será de 8 a 15 horas y una jornada de tarde a la semana en horario de 16,30 a 18,30 horas.

La primera y la última semana del año y de lunes Santo a lunes de Pascua, la jornada será de lunes a viernes de 8,30 h a 14,30 horas.

Cada centro de trabajo dispondrá de una semana, de jornada especial a determinar por el responsable de Cruz Roja en dicho centro, en jornada de 8,30 a 14,30 horas (Ferias y Fiestas de cada localidad).

Todos los trabajadores y trabajadoras acogidos a este convenio, tendrán derecho al disfrute de los catorce días festivos establecidos en el calendario laboral con independencia del centro al que estén adscritos.

Quedan excluidos del horario general, los Centros de trabajo y actividades y servicios que por sus necesidades específicas tengan horarios propios, los cuales serán fijados por la Dirección de Cruz Roja. En estos Centros y /o Programas, los trabajadores y trabajadoras podrán tener Jornadas diferentes a la general (Especiales), si así lo establece el horario.

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

#### Artículo 15º.- 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 a lo largo del año natural o en tres periodos 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 Abril 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.

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 periodo o periodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones, excepto a los gastos y suplidos.

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 periodos vacacionales, incluido el mismo día de su inicio, podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute siempre que éste se pretenda llevar a efecto dentro del año natural correspondiente. En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un periodo independiente o acumulándolos a alguno pendiente.

Artículo 16º.- 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. 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: tres días.
- 3.- Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: en la localidad y provincia dos días y fuera de ella, 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.
- 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 o pruebas selectivas para ingreso en la administración durante su celebración.
- 9.- El trabajador o trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis 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 octavo, ni superará la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el periodo que dure esta situación, experimentarán una disminución de idéntica proporción a la de la jornada.
- 10.- En el supuesto de maternidad o paternidad o adopción, las trabajadoras o trabajadores, según su elección, 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.

A los efectos de este artículo, los trabajadores y trabajadoras que convivan como "pareja de hecho", tendrán derecho a los permisos establecidos con excepción del previsto en el apartado 1.

Dicha situación se acreditará con certificado de convivencia u otros medios documentales que se estimen suficientes.

Artículo 17º.- 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 fija con al menos una antigüedad de un año con este carácter, 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. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la terminación del periodo de excedencia.

El periodo 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, siempre y cuando la empresa lo considere oportuno y estarán sometidas a cuanto se dispone en el artículo 46 del vigente estatuto de los trabajadores.

#### CAPITULO 5. CONDICIONES ECONÓMICAS

##### Artículo 18º.- 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 2009 que figuran en el anexo I.

Para el año 2010, a estas tablas salariales les será aplicado un incremento que será el resultado de imputar el IPC real; no siendo de aplicación en el caso de incremento negativo.

##### Artículo 19º.- Conceptos retributivos.

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

- 1.- Salario Base.
- 2.- Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable:
  - a) De Dirección de Departamento
  - b) De Responsable Provincial
  - c) De Coordinación de Centros
  - d) De Turnicidad
  - e) De Disponibilidad (fin de semana etc.)

##### 3.- Pagas extraordinarias

##### 4.- Antigüedad

##### Artículo 20º.- 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 percibirá el 100% de su retribución mensual en todas sus contingencias, a partir del primer día de la baja.

##### 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.

- a) De Dirección de Departamento.
- b) De Responsabilidad Provincial.
- c) De Coordinación de Centros.
- d) De Turnicidad.
- e) De Disponibilidad.

##### a) De Dirección de Departamento.

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.

##### b) De Responsabilidad Provincial.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellos trabajadores y trabajadoras que coordinen uno o más programas de ámbito provincial.

##### c) De Coordinación de Centros.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellos trabajadores y trabajadoras que coordinen algún programa que conlleven la gestión de personal y recursos específicos integrados en una vivienda o similar (viviendas de mayores, hogar residencial de menores, etc.)

##### d) De Turnicidad.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellos trabajadores y trabajadoras que desarrollan su trabajo a turnos.

e) De Disponibilidad.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellos trabajadores y trabajadoras, que en días sin actividad laboral (fin de semana, determinados días festivos, etc..) deben estar disponibles mediante un dispositivo de búsqueda o localización, o teléfono móvil, coordinando los recursos humanos y materiales, o prestando un servicio específico que las distintas actividades y programas que desarrolle la Institución, lo requieran.

f) Antigüedad.

Artículo 22º.- Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias, denominadas "de verano" y "de Navidad" en cuantía de 30 días de salario base y complementos de Convenio.

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.

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.- Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo 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 Secretario/a Provincial, con propuesta previa justificada del responsable del departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador que realice las horas extras.

Se intentará adecuar el horario de trabajo a la actividad. Si esta opción no fuera viables, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido siguiendo el procedimiento que se indica a continuación:

- Cada hora extraordinaria en día laborable se compensará con el equivalente en horas en otra jornada laboral.
- Cuando la actividad se desarrolle en jornada de sábado, domingo o festivo se compensará, siempre que la actividad lo permita, en proporción de un día y medio laborable por cada jornada completa en día festivo.
- 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 24º.- Gastos de Viaje y Dietas.

Los y las trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio que por razones de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad y, siempre y cuando sus gastos no estén previstos en la actividad causa del desplazamiento, tendrán derecho a percibir un suplido en concepto de gastos de viaje y dietas con arreglo a las siguientes cuantías máximas:

Dieta completa: 37,40 €

Media dieta: 18,70 €

Cuando exista la necesidad de alojamiento, el Hotel se justificará con la factura, siendo la máxima categoría a justificar la de tres estrellas.

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, o la cantidad que haya sido declarada exenta por el Ministerio correspondiente.

## 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.
- 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 mas 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 mas 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 relacionado 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 mas 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 graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe. La empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de las sanciones muy graves y graves que imponga.

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.- El retraso injustificado, negligencia o descuido 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.

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

B/2.- 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.

B/3.- La desconsideración con el público o con los usuarios en el ejercicio del trabajo

B/4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 2 a 4 días en el periodo de un mes.

B/5.- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre 6 y 10 ocasiones al mes.

B/6.- El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada

B/7.- La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

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

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

B/10.- 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 manifiesta insubordinación individual o colectiva.

C/5.- La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

C/6.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

C/7.- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

C/8.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

C/9.- Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

C/10.- El acoso sexual

C/11.- 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/12.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

C/13.- 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.

Se establece como procedimiento para la tramitación de los expedientes sancionadores que:

1.- Se conceda siempre al trabajador, trámite de audiencia, es decir, la posibilidad de formular alegaciones antes de que se de resolución por parte de la empresa, garantizándole así la defensa de sus intereses.

2.- La empresa informará a los representantes de los trabajadores de la apertura del expediente, que irá acompañado del informe preceptivo en caso de que sea una falta considerada muy grave.

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.

#### CAPITULO 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 y las trabajadoras tendrán derecho al crédito horario previsto 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 40 horas anuales de tiempo de trabajo 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, previa notificación a 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.

#### CAPITULO 8 . COMISIÓN PARITARIA

Artículo 36.- 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.

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.

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.

#### CAPITULO 9. DISPOSICION 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 .

TABLA SALARIAL 2009 (en euros)

SALARIO BASE MENSUAL (14 PAGAS)

TÉCNICOS

- A/ Titulados de Grado Superior o asimilados. 1.289.26€
- B/ Titulados de Grado Medio o asimilados 1.067.84€

## ADMINISTRATIVO

- A/ Administrativo 879.88€
- B/ Auxiliar administrativo 765.06€

## PERSONAL DE ACTIVIDAD

- A/ Técnico cualificado 879.88€
- B/ Monitor/a, mediador/a o asimilado 785.73€
- C/ Gobernanta 839.64€
- D/ Educador vivienda 1.067.84€

## PERSONAL DE OFICIOS

- A/ Auxiliar Sanitario. Auxiliar asistencial  
Conductor/a 810.75€
- B/ Personal de mantenimiento 714.06€
- C/ Limpiador/a. Vigilante o asimilados 714.06€
- D/ Auxiliar de hogar o asimilados 714.06€

## COMPLEMENTOS.

- Dirección Departamento: 220€ (mensual)
- Coordinación Centros: 150€ (mensual)
- Responsabilidad Provincial: 120€ (mensual)
- Turnicidad: 80€ (mensual)
- Disponibilidad: 150€ (fin de semana de 2,5 días)  
200€ (fin de semana de 3,5 días)

Firman en Cuenca, a 3 de julio de 2009

El Comité de Empresa	Cruz Roja Española
Fdo. Eva Nuño de la Asunción	Fdo. Gloria Amparo Torralba Pulla
Fdo. M <sup>a</sup> . Soledad Igualada Higuera	Fdo. Pedro Roca Martínez
Fdo. Jesús Fuentes del Castillo	Fdo. Agustín Carretero García
D <sup>a</sup> . Lidia Parra Vindel	
D <sup>a</sup> . Ana Felisa Martínez Donate	