

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Tercer Convenio Colectivo de la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía.

Expediente: 41/01/0094/2020.

Fecha: 23 de noviembre de 2020.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: José Rafael Tortosa Delgado.

Código: 41100271012014.

Visto el Convenio Colectivo de la Oficina Autónoma Cruz Roja Española en Andalucía (código 41100271012014), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio 2010), sobre «registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143, de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019 de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019 de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020 de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Oficina Autónoma Cruz Roja Española en Andalucía (Código 41100271012014), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 23 de noviembre de 2020—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

TERCER CONVENIO COLECTIVO DE LA OFICINA AUTÓNOMICA DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN ANDALUCÍA

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Determinación de las partes.*

Este convenio colectivo ha sido negociado y suscrito de una parte por la representación legal de la entidad Cruz Roja Española y de otra por la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores de la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio se aplicará al personal laboral que desarrolla su actividad en la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía situado en Sevilla, sito en avda. de la Cruz Roja, 20 y en aquellos otros que pudieran crearse en el futuro con motivo de la puesta en marcha de nuevas actividades, con las exclusiones recogidas en el artículo 3.

Artículo 3. *Ámbito personal*

El presente Convenio se aplicará a todo el personal laboral de Cruz Roja Española pertenecientes a la Oficina Autónoma de Andalucía, salvo los que expresamente se exceptúan a continuación:

- a) Quienes presten sus servicios en régimen de colaboración voluntaria y no retribuida.
- b) Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a Cruz Roja, los cuales se registrarán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto.
- c) Las personas que ocupen el cargo de Secretaría y Coordinación provincial y autonómica.
- d) Personal docente que ocasionalmente imparta cursos de formación.
- e) Los trabajadores/as que sean contratados para realizar un servicio licitado o financiado por la administración, a los que le sea de aplicación un convenio específico. La entidad justificara documentalmente ante el Comité de Empresa la aplicación de un Convenio Colectivo específico.
- f) El personal sanitario que preste servicios de cobertura de riesgo previsible.
- g) El personal laboral de Cruz Roja Española perteneciente a cualquier Oficina Provincial de Andalucía, que se rigen por el Convenio Colectivo provincial correspondiente.

Artículo 4. *Vigencia y denuncia del Convenio.*

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y su duración se extenderá hasta 31 de diciembre de 2022.

Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2020.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes un mes antes a la terminación de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra parte.

Finalizado el periodo inicial de vigencia del Convenio o cualquiera de sus prórrogas sin denuncia por ninguna de las partes, el Convenio se prorrogará por el periodo de 1 año.

Denunciado el Convenio, las partes comenzarán la negociación de un nuevo Convenio.

Durante la negociación del nuevo Convenio, permanecerá vigente el Convenio actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo o, en todo caso, hasta un máximo de un año desde la finalización de la vigencia del Convenio o la prórroga denunciada.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de algún artículo, se considerará nulo todo el convenio, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo.

Artículo 6. *Unidad de Convenio.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo Orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

1. Se crea una Comisión Paritaria integrada por 2 miembros de cada parte.

La designación de los componentes de la Comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes podrán contar en las deliberaciones con la asistencia de asesores que intervendrán con voz, pero sin voto.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y empresarial, y aquellos que interpreten este convenio tendrán eficacia jurídica.

3. La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo y con carácter ordinario, una vez al año, y con carácter extraordinario a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, tantas veces como se estime necesario, y la convocatoria y reuniones se regirán por sus normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia comisión paritaria en su primera reunión.

4. Las funciones de la comisión paritaria serán las establecidas en el artículo 85.3.h del Estatuto de los Trabajadores (y trabajadoras), específicamente, las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos de este convenio.
- A petición de alguna de las partes mediar o arbitrar en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse de la aplicación del presente convenio.
- Antes de la presentación de cualquier conflicto colectivo en aplicación del presente convenio, será preceptivo el sometimiento de la cuestión a la comisión paritaria para que dé su interpretación de la misma.
- Solventar las discrepancias que puedan existir en el seno de la entidad, entre esta y la representación legal del personal laboral, en materia de no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el mismo.
- La inaplicación de alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo.

5. En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria de modo que no fuese posible alcanzar la mayoría suficiente para tomar acuerdos con eficacia jurídica, en materia de interpretación del convenio o de la no aplicación del mismo o de alguna de sus cláusulas, se someterá la discrepancia a arbitraje obligatorio.

Cada una de las partes, patronal y sindical, nombrará un árbitro, los cuales una vez oídas todas las partes, emitirá su dictamen que tendrá la misma fuerza que los acuerdos de la Comisión.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 8. *Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la Empresa.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de productividad y eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, y de acuerdo con los valores, principios y normas de la Institución y el Plan Estratégico de Cruz Roja Española.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica. Los criterios inspiradores de la organización del trabajo siguientes:

1. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
2. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
3. La adecuada y eficaz adscripción profesional de las personas trabajadoras.
4. La profesionalización y promoción de las personas trabajadoras.
5. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
6. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
7. El fomento de la participación de las personas trabajadoras.
8. Promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria, para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias o voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

Capítulo III. Sistema de provisión de vacantes y promoción

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

Los procesos de selección y contratación de personal se regirán por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos más vulnerables y según los protocolos establecidos por Cruz Roja Española.

Para asegurar la máxima concurrencia y publicidad, las plazas que se convoquen serán comunicadas a la Representación Legal de las personas trabajadoras y publicadas, además, por aquellos medios que aseguren la máxima difusión para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos.

La Dirección de Cruz Roja, determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura según protocolos de Cruz Roja Española.

De estos extremos se informará a la Representación Legal de las personas trabajadoras, a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y en su caso de su convocatoria, y en consecuencia para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos.

Con independencia de lo anterior, Cruz Roja Española favorecerá la contratación de personas pertenecientes a colectivos con dificultades para acceder a un empleo, reservando puestos de trabajo a personas provenientes de estos colectivos.

El personal de la Cruz Roja que tenga al menos un año de experiencia, podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida. Esta preferencia será también de aplicación al personal con al menos un año de experiencia que hubiera causado baja como consecuencia del cese de alguna de las actividades desarrollada por Cruz Roja dentro del año anterior a la convocatoria.

Las personas de nueva incorporación a la Cruz Roja deberán realizar dentro del periodo de prueba, el curso de formación básica institucional de la Cruz Roja Española.

En las vacantes de duración estimada inferior a seis meses, no será necesario publicar la convocatoria con el objetivo de agilizar el proceso.

En las vacantes de duración estimada superior a seis meses, será necesario publicar la convocatoria, respetando todos los principios citados anteriormente.

Artículo 10. *Cobertura con personal interno.*

Cuando la empresa lo considere oportuno las vacantes podrán cubrirse por la organización con personal perteneciente a la misma, bien a través de la promoción interna o bien a través del correspondiente traslado. Cuando la persona acredite la titulación, formación experiencia requerida para el puesto y la empresa considere que tiene las aptitudes y cualidades requeridas para el desempeño de las funciones de aquel, se podrá promocionar a personal interno de la entidad para la cobertura de esa vacante.

En este caso el traslado será propuesto por la empresa y deberá ser aceptado por la persona trabajadora.

Artículo 11. *Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de doce meses para los grupos profesionales A y B, y de seis meses para el resto de plantilla.

2. Durante este período, tanto la Empresa como la persona trabajadora podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. La persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña.

3. En los contratos de trabajo temporales cuya duración prevista sea inferior a un año el periodo de prueba no podrá ser superior al 50% de la duración prevista, para cualquier empleado con independencia de su categoría.

Artículo 12. *Contrato por obra o servicio determinado.*

Según establece la legislación vigente, tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas, centros o servicios regulados a través de convenios o subvenciones que estén sujetas a una duración determinada o tengan una financiación limitada en el tiempo.

Su posible extinción(cierre del servicio por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra y servicio en la que resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores (y trabajadoras), como por la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contrato.

En este sentido se identifican como contratos de obra y servicio determinado en los siguientes supuestos:

1 Aquellos que estén vinculados a la creación de nuevos programas, centros o servicios ya sean por convenio, subvención o iniciativa propia de la entidad. La duración de este contrato será la del tiempo necesario exigido para la realización de la obra o servicio objeto del contrato que no podrá tener una duración superior a 3 años.

No obstante, las partes firmantes, acuerdan que podrán prorrogarse hasta el tiempo máximo de 4 años en caso de que la duración de la obra o servicio financiado por terceros supere los tres años, mientras que así lo prevea el convenio sectorial estatal de intervención y acción social.

Transcurridos ambos plazos, de seguir la persona trabajadora prestando servicio para la misma obra o servicio, adquirirán la condición de personal fijo de la empresa.

Conforme con la anterior, este tipo de contrato no admitirá más de dos prórrogas.

En el contrato de trabajo deberá especificarse, con claridad, a qué actividad o proyecto se adscribe el contrato temporal.

Artículo 13. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

La realización de contratación eventual tendrá carácter excepcional y vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada. Esta modalidad contractual estará debidamente motivada y obedecerá a razones circunstanciales y tendrá, en su caso, carácter transitorio.

En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, mientras que así lo establezca el convenio sectorial. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Para la aplicación de los contratos temporales, la entidad se atendrá a lo establecido en los artículos 15 y 49 del Estatuto de los Trabajadores (y trabajadoras).

La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación temporal vigentes en cada momento, en las circunstancias y con los requisitos establecidos en la misma.

Capítulo IV. Clasificación profesional

Artículo 14. *Clasificación profesional.*

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

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

Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: formación, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- a) Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción de la persona trabajadora, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Grupos profesionales:

▪ Grupo I. Titulado 1. Este grupo se conforma por personas trabajadoras que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

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

Formación: se incorporan de manera expresa a este grupo las personas con titulaciones universitarias o Grado con Máster/Doctorado, que se contraten para realizar específicamente los servicios que habilitan por su título.

A efectos de retribución, las personas de este Grupo se encuentran en los niveles I, II.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

El Nivel I (especialista) corresponde a quienes realicen tareas que requieren máximo grado de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas, y tengan al menos una experiencia contrastada de, al menos, 4 años en las tareas que asumen.

El Nivel II (desarrollo) corresponde a quienes realicen tareas que requieren un grado medio alto de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, acordes a las funciones asignadas.

▪ Grupo II. Titulado 2. Este grupo se conforma por las personas trabajadoras que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana.

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

Formación: se incorporan de manera expresa a este grupo las personas Diplomadas Universitarias o Grado contratadas para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como personal asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión

▪ Grupo III. Técnicas o técnicos Especialistas. Este grupo se conforma por las personas trabajadoras que tienen atribuida la realización de tareas sobre las que reciben instrucciones genéricas, pudiendo administrar y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio, o bien realizan con un alto grado de perfección e iniciativa tareas relacionadas con su especialidad.

Formación: se incorporan de manera expresa a este grupo las personas con titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de grado superior o título equivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante.

▪ Grupo IV. Técnicas o Técnicos Auxiliares. Este grupo se conforma por las personas trabajadoras que bajo la dependencia y supervisión directa de otra persona trabajadora de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección, interpretación e iniciativa, realizan con responsabilidad y perfección, tareas propias de su grado y actividad.

Formación: se incorporan de manera expresa a este grupo las personas con titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes del título de graduada o graduado en educación secundaria obligatoria, formación profesional específica de grado medio o equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

▪ Grupo V. Servicios generales. Este grupo se conforma por las personas trabajadoras operarias o personal no especialmente cualificado, cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

Formación: Se exigirá estar en posesión de conocimiento del oficio en cuanto a formación profesional, aunque en determinados casos podrán conllevar el requerimiento de cursos o formación específica en el puesto de trabajo y experiencia contrastada.

Capítulo V. Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica

Artículo 15. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

La dirección de la Empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores (y trabajadoras).

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

1. La Dirección de la Empresa podrá acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca la persona trabajadora, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la trabajadora o el trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

Artículo 17. *Funciones de distinto grupo profesional.*

Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores (y trabajadoras), la Empresa podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

Capítulo VI. Jornada y horarios

Artículo 18. *Jornada.*

La jornada de trabajo se establece en un máximo de 38 horas semanales, no debiéndose superarlas 1.628 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a domingo, pudiéndose desarrollar a elección del personal laboral dentro del horario comprendido entre las 8:00 y las 19:00 horas.

El personal laboral contratado con anterioridad a 2017 realizará una tarde y el personal incorporado a partir de 2017 realizará dos tardes.

Durante el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre el horario será de 8:00 a 15:00 horas.

Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, así como el viernes de feria de abril se considerarán no laborables y no recuperables a todos los efectos.

Para el personal cuya ubicación sea otra provincia distinta de Sevilla este último día podrá ser disfrutado en un día festivo de la provincia correspondiente. En caso de coincidir con días no laborables se sustituirán por el día laborable inmediatamente anterior o posterior, a criterio de la Dirección. En aquellas actividades de guardia o emergencia, o que por razones inevitables y propias de la actividad debiera trabajarse en estos días, serán compensados en el periodo vacacional.

Así mismo se establece un horario especial de oficina durante la Semana Santa y Feria en horario de 9 a 13 horas para el personal de oficina, para el personal cuya ubicación sea otra provincia distinta de Sevilla este horario podrá ser disfrutado en las festividades homónimas que se celebren en la provincia correspondiente, y en los centros donde las necesidades del servicio lo permitan, se establecerán horarios especiales, conforme a lo indicado a continuación y en las siguientes fechas:

Semana Santa	Lunes, Martes y Miércoles Santo: De 9:00 a 13:00 horas
Feria (según provincia o localidad del centro de trabajo)	Lunes a jueves: De 9:00 a 13:00 horas Viernes: No laborable.
Navidad	24 y 31 de diciembre; y 5 de enero: En caso de coincidir con días no laborables se sustituirán por el día laborable inmediatamente anterior o posterior, a criterio de la Dirección. No laborable

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas diarias.

Si el centro permaneciese abierto 24 horas al día y todos los días del año, la dirección establecerá otras jornadas con turnos rotatorios.

Cuando el servicio al que este adscrito el personal lo permita se establecerá una flexibilidad en la hora de entrada y salida de hasta 90 minutos.

Artículo 19. *Trabajo en festivos.*

El personal afectado por el presente Convenio, salvo aquél con jornadas especiales, disfrutará de los días festivos recogidos en el calendario laboral, y en el caso de no poder disfrutar de alguno de ellos, se le compensará con el tiempo equivalente de descanso.

Artículo 20. *Horas extraordinarias*

Se consideran horas extraordinaria aquellas que excedan de la jornada máxima semanal y requerirán siempre la aprobación previa de la secretaría autonómica. Con el fin de creación de empleo y facilitar la conciliación de la vida profesional y personal, la realización de horas extraordinarias serán de carácter excepcional y voluntarias. Las horas extraordinarias se compensarán en tiempo de descanso en igual cuantía a las realizadas salvo las de sábados, domingo o festivo que se compensarán multiplicándola por 1,25 y deberán compensarse en todo caso dentro de los 3 meses siguientes a los de su realización.

Artículo 21. *Descanso semanal.*

El descanso semanal se computará de forma que las personas trabajadoras como regla general puedan disfrutar 2 días de descanso de forma consecutiva, cuando la organización de trabajo así lo permita.

Los turnos de descanso semanal en cada departamento serán o no rotativos, conforme a los acuerdos tomados por la empresa con la comunicación a la representación legal del personal laboral. Al objeto de que sea factible tal objetivo, la Dirección podrá aceptar otro régimen distinto de descanso de aquellas personas trabajadoras que, bien por razones de trabajo en su departamento, bien por razones personales, así lo establecieren con la Dirección.

Artículo 22. *Pausa durante la jornada de trabajo.*

El personal laboral incluido dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, seis horas tendrá derecho a una pausa de veinticinco minutos durante la jornada de trabajo.

Las pausas concedidas para salir del centro para cualquier actividad personal, incluidas las dedicadas a fumar, deben recuperarse dentro de la misma jornada laboral.

Artículo 23. *Gastos de viaje.*

El personal laboral del ámbito de aplicación de este Convenio, 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 un suplido en concepto de gastos de viaje con arreglo a las siguientes opciones:

- Opción A: Gastos pagados a justificar por la persona trabajadora, previa autorización.

El alojamiento será facilitado por la empresa; no obstante, cuando exista la necesidad de alojamiento y éste no haya sido facilitado por la entidad, el hotel se justificará con la factura.

- Opción B: Dieta a cantidad fija y no justificada. Si por alguna razón justificada no se pudiese utilizar la opción A, se ejercerá esta opción previa autorización de la Secretaría Autonómica.

Manutención día completo: 37,40 €.

Manutención medio día: 18,70 €.

Los desplazamientos se abonarán mediante la presentación del billete del medio de transporte utilizado en los mismos.

Si por razón de estos desplazamientos la trabajadora o el trabajador tuvieran que utilizar su vehículo personal, la empresa le compensará con un suplido equivalente a 0,19 euros por kilómetro recorrido.

En el caso de los desplazamientos sin utilización del vehículo propio se abonarán la totalidad de los gastos generados por el desplazamiento con justificante.

En los desplazamientos fuera del territorio nacional, se establece el abono de los gastos que originan dichos desplazamientos.

Artículo 24. *Incapacidad Temporal.*

En los supuestos de baja por accidente laboral, enfermedad profesional o accidente y enfermedad comunes que requieran hospitalización, la empresa complementará las retribuciones que venían percibiendo el trabajador o la trabajadora, durante el período de duración de la misma, hasta el 100% de la retribución ordinaria.

También se cobrará el 100% de la retribución en todas las bajas por enfermedad común en pacientes oncológicos y otros de similar gravedad.

Para los restantes casos de baja por accidente y enfermedad comunes, la empresa complementará las retribuciones que perciba el trabajador o la trabajadora, durante el período de duración de la misma conforme a los siguientes porcentajes:

- Hasta el 100% para la primera y segunda baja del año natural.
- Hasta el 50% para la tercera.

No se complementarán la cuarta y siguientes bajas dentro del año natural.

La obligación de abonar los complementos por IT, a los que hace referencia este artículo, solo existirá cuando se trate de trabajadores y trabajadoras con las cotizaciones necesarias para acceder a las prestaciones por IT de la Seguridad Social.

En caso de baja por enfermedad o accidente, el trabajador o trabajadora estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta, a comunicar a la Secretaría Autonómica, por sí mismo o a través de terceros, la ausencia del puesto de trabajo en el mismo día en que ésta tenga lugar, y a aportar justificante médico que lo justifique.

En caso de incumplimiento, no se abonará el complemento a cargo de la empresa durante su período de incapacidad.

Hasta los tres días naturales a contar desde el primer día de ausencia, se podrá acreditar la misma con la presentación del justificante médico de cabecera, en el que se recoja claramente la imposibilidad de incorporación al puesto de trabajo, debiendo aportar, si se superan los tres días un parte de baja con fecha del primer día de ausencia.

Capítulo VII. Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 25. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días laborables por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán dentro del año natural, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de la Empresa. Se establece como fecha tope para el disfrute de las vacaciones el 31 de enero del año siguiente a la generación del derecho.

Artículo 26. *Licencias retribuidas.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio a contar desde el primer día laborable inmediatamente posterior al acto jurídico de matrimonio.
- b) Dos días laborables en casos de nacimiento, acogida o adopción y en los de muerte, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días, siempre que ésta se encuentre al menos a 100 kilómetros de distancia. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, hijos e hijas, se podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo. De conformidad con los arts. 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijas, hijos, nietas y nietos, en línea recta ascendente a madres, padre, abuelas y abuelos y en colateral a hermanas y hermanos. El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos, hijas, nietas y nietos y a los padres de aquéllos y a las abuelas y hermanos políticos. De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de se perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- e) En el caso de la mujer trabajadora (y su pareja si ésta también pertenece al mismo centro de trabajo), por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo. En el supuesto de adopción o acogida, si el niño o la niña tienen menos de nueve meses, la persona trabajadora disfrutará de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.
- g) Cuatro días de cada año natural por asuntos propios. La trabajadora o el trabajador podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud y aprobación con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento. Este permiso no podrá acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.
- h) Se establece un día más de asuntos propios para el personal cuya antigüedad sea superior a 10 años e incorporado con anterioridad a 2017.

Artículo 27. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la Entidad, podrán solicitar permiso sin sueldo por un periodo no superior a cuatro meses. La Dirección podrá de forma discrecional conceder este permiso si no es perjudicial para realización de la actividad en el que preste sus servicios.

Durante este periodo se suspenderá la cotización a la seguridad social y se tramitará como una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo.

Capítulo VIII. Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 28. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (y trabajadoras) y demás normativa vigente, el personal laboral tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- a) Maternidad o paternidad en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, con la duración y condiciones que marque la legislación y normativa vigente.
- b) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- c) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las comunidades autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarías de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
- d) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- e) Invalidez de la persona trabajadora que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 29. *Excedencias voluntarias.*

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal indefinido de plantilla con más de un año de antigüedad en la empresa, por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercido por la misma persona si han transcurrido tres años desde su reincorporación al trabajo, a contar desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse por escrito con un mínimo de 30 días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar. La empresa deberá responder a la solicitud en los diez días naturales siguientes a su recepción.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado que deberá de ser prefijado con anterioridad por el trabajador solicitante. Un mes antes de finalizar este plazo la persona trabajadora excedente deberá de solicitar por escrito su reincorporación.

La persona trabajadora excedente sólo conserva un derecho de reingreso preferente a un puesto vacante de igual o similar categoría, si lo hubiera.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de hijas e hijos, según la legislación vigente. También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de familiares, según la normativa vigente.

Artículo 30. *Excedencias forzosas.*

La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público o sindical.

Cuando, a requerimiento de la Oficina Central de Cruz Roja Española y previo acuerdo con la persona trabajadora, se necesiten los servicios de un trabajador o trabajadora para salir al terreno como cooperante o delegado internacional, así como para el desarrollo de otras funciones requeridas por la misma, con una duración prevista superior a un mes, se concederá una excedencia especial con reserva de puesto. El reingreso será automático a la finalización del servicio prestado como cooperante.

Artículo 31. *Voluntariado y código de conducta.*

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.

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Buena Conducta de Cruz Roja Española, debiendo respetarlo y cumplirlo.

Artículo 32. *Extinción del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores (y trabajadoras).

Artículo 33. *Jubilación.*

Los trabajadores que reúnan los requisitos legales para ello podrán optar a la jubilación parcial y/o anticipada de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

La Entidad se compromete a conceder la Jubilación Parcial de aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos marcados en la legislación vigente.

La jubilación será forzosa cuando el trabajador cumpla la edad legal fijada en la normativa vigente para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria con objeto de favorecer la estabilidad en el empleo y el relevo generacional.

Capítulo IX. Estructura salarial

Artículo 34. *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, de acuerdo a las tablas salariales para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 que figuran en el anexo I.

En caso de prórroga del Convenio, en el último trimestre de cada año se reunirá la Comisión Paritaria para establecer la revisión salarial del año siguiente en función de los excedentes por la actividad ordinaria que obtenga la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía en el ejercicio anterior y dentro del margen establecido por la Comisión Nacional de Finanzas.

Artículo 35. *Estructura retributiva.*

1. La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- A) Salario base.
- B) Pagas extraordinarias.
- C) Complementos ad personam.
- D) Complementos de Responsabilidad.
- D) Turnicidad.

Artículo 36. *Salario base.*

Es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades.

Artículo 37. *Pagas extraordinarias.*

El personal laboral acogido a este Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, complemento de responsabilidad y complemento personal, abonándose en los meses de junio y diciembre.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero y 30 de junio, y la correspondiente a diciembre, el periodo de servicios entre el 1 de julio y 30 de diciembre.

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

Los trabajadores y las trabajadoras 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 38. *Complementos ad personam.*

Son aquellos complementos que se perciben en razón de situaciones personales o derechos adquiridos, y que tendrán la cuantía y el carácter establecido en el acuerdo de origen de los mismos.

Artículo 39. *Complementos de Responsabilidad.*

Este complemento tiene el carácter de no consolidable.

Se establecen los siguientes Complementos Salariales para los Grupos A y B a los que les sea asignada por la dirección las Responsabilidades Autónomas correspondientes:

- Responsabilidad 1, de Plan o Departamento.
- Responsabilidad 2, de Programa o Proyecto.

La cuantía de este Complemento aparece determinada en el anexo número 1 al presente Convenio Colectivo denominado tablas salariales.

Artículo 40. *Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas y trabajos en turnos.*

Las personas de plantilla que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, y los complementos a los que tengan derecho en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Se considera trabajo a turnos a la organización del trabajo según la cual se ocupan los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, con trabajo durante turno de noche comprendido entre las 22:00 horas y las 8:00 del día siguiente, implicando para el trabajador o trabajadora la necesidad de prestar servicios en horas diferentes en un período determinado de días, semanas o meses.

Corresponde aplicar el complemento de turnicidad cuando se concurren las circunstancias señaladas en el párrafo anterior.

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

Si la jornada que realiza fuese a tiempo parcial, el complemento que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la tabla salarial de este convenio.

Corresponde aplicar complemento de trabajo en fechas especiales a las trabajadoras y trabajadores que tengan que realizar su prestación laboral las noches del 24 y 31 de diciembre. La cuantía de este complemento aparece reflejada en la tabla salarial Anexo I.

Capítulo X. Régimen disciplinario

Artículo 41. *Graduación de las faltas.*

Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Las faltas disciplinarias cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1) La leve incorrección con las personas usuarias del servicio, así como con las compañeras, compañeros o personal subordinado.
- a.2) El retraso injustificado no superior a diez minutos en un día o a una hora en un mes.
- a.3) La negligencia o descuido leve, que no cause perjuicios a la entidad, en el cumplimiento de sus tareas.
- a.4) 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.5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- a.6) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes, que no sume más de una hora en ese periodo.
- a.7) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa, que no cause perjuicios notorios a la misma.
- a.8) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable, cuando no cause perjuicios notorios a la misma.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a superiores, compañeras, compañeros o personal subordinado.
- b.2) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3) La desconsideración con el público o personas usuarias del servicio en el ejercicio del trabajo.
- b.4) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
- b.5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el periodo de un mes.
- b.6) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de tres horas y hasta seis horas.
- b.7) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- b.8) La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.
- b.11) El retraso injustificado de más de diez minutos y menos de una hora en un día, y que no supere las tres horas en un mes.
- b.12) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que no suponga la violación de la intimidad personal de personas usuarias de los servicios prestados por la entidad, compañeras o compañeros, en cuyo caso será falta muy grave.
- b.13) La reincidencia en falta leve en el plazo de un mes.
- b.14) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por superiores de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho de la persona trabajadora reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio para la persona subordinada, ya sea de orden material o moral.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- c.1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c.2) La desobediencia a las órdenes directas de superiores cuando de ello se derive o pueda derivar graves perjuicios para la entidad o para los usuarios de la misma.
- c.3) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- c.4) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.5) El retraso injustificado de más de una hora en al menos tres días en un mes.
- c.6) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.
- c.7) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, que supongan más de seis horas.

- c.8) La reiteración o reincidencia en falta grave, en el plazo de tres meses.
- c.9) El acoso sexual y laboral.
- c.10) La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la cruz roja en el desempeño de sus funciones.
- c.11) Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.
- c.12) La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación engaño o fraude o valiéndose del nombre de la institución.
- c.13) El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de personas usuarias de los servicios de la entidad o de otros empleados.
- c.14) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- c.15) La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por personas colaboradoras.
- c.16) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales que estén contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de personal trabajador o de terceras personas.

Artículo 42. 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 la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
 - 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 la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
 - Despido.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés de la empresa, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- a) La reiteración o reincidencia.

Artículo 43. Prescripción.

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

Dichos plazos quedarán interrumpidos si se abriese el preceptivo o voluntario el expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso, hasta el cierre del mismo, siempre que este no se prolongue más allá de quince días.

Capítulo XI. Acción sindical

Artículo 44. Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa, personas delegadas de personal y d sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores (y trabajadoras) y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 45. Órganos de representación.

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

Capítulo XII. Seguridad, salud laboral, medio ambiente, conciliación de vida personal y profesional e igualdad

Artículo 46. Seguridad y Salud Laboral.

Las partes que suscriben el presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar las acciones preventivas en materia de seguridad y salud laboral, siendo prioritario la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas en esta materia.

Artículo 47. Medio Ambiente.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que todas las personas 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 48. Cláusula general de no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en la Organización en razón de alguna de dichas cuestiones. Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

- Asimismo, las partes firmantes se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo»
- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Artículo 49. Igualdad de oportunidades.

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 establezca la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para el ámbito Nacional de la Institución. 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 Guadalajara, 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 Secretario 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.
- 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.

Artículo 50. Fondo Social.

Se establece un fondo social a beneficio de los trabajadores y trabajadoras de 6.000 euros anuales. Para poder hacer uso de él, será necesaria una antigüedad en la empresa de un año.

Las normas de uso de dicho fondo se establecerán con un reglamento acordado entre el Comité de Empresa y la Dirección. Una vez aprobado dicho reglamento se hará llegar a toda la plantilla.

Disposiciones finales.

Primera. Las partes firmantes de este Convenio, en su firme compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres manifiestan que han redactado este texto siguiendo las indicaciones y recomendaciones de la Guía de lenguaje no sexista existente en Cruz Roja Española en Andalucía en consonancia con las recomendaciones del Plan de Igualdad de Cruz Roja y dentro de lo marcado en la legislación vigente.

ANEXO I. TABLA SALARIAL

	2019	2020	2021	2022
Grupo 1 – Nivel 1	33.358,09	34.358,83	34.874,21	35.397,33
Grupo 1 – Nivel 2	27.032,10	27.843,06	28.260,71	28.684,62
Grupo 2	23.584,04	24.291,57	24.655,94	25.025,78
Grupo 3	22.472,55	23.146,73	23.493,93	23.846,34
Grupo 4	19.035,87	19.606,95	19.901,05	20.199,57
Grupo 5	14.906,81	15.354,01	15.584,32	15.818,08
Complemento Resp. I	2.517,10	2.592,62	2.631,51	2.670,98
Complemento Resp. II	1.703,10	1.754,19	1.780,51	1.807,21
Complemento Turnicidad		90,00	91,35	92,72
Complemento 24 y 31 diciembre		60,00	60,90	61,81
	Para cualquier trabajador/a		Para cualquier trabajador/a	
Comp. Personal	Revisión salarial según grupo profesional			