

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

787/21

JUNTA DE ANDALUCÍA

DEL. TERR. EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSF. ECON., INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de empresa CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN ALMERÍA, Código Convenio 04002091012008, suscrito con fecha 24 de junio de 2020 y subsanado el 4 de febrero de 2021, de una parte por la representación legal de la entidad Cruz Roja Española en Almería, y de otra, por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esta provincia, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, 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 del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía

Esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

ACUERDA

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 16 de febrero de 2021.

EL DELEGADO TERRITORIAL EN ALMERÍA, Emilio R. Ortiz López.

IV CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN ALMERÍA 2020-2022

Contenido

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

- Artículo 1. Determinación de las partes
- Artículo 2. Ámbito funcional y personal de aplicación
- Artículo 3. Ámbito territorial
- Artículo 4. Ámbito temporal
- Artículo 5. Vinculación a la totalidad
- Artículo 6. Condiciones más beneficiosas
- Artículo 7. Comisión Paritaria

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 8. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo
- Artículo 9. Carácter voluntario de la Institución

CAPÍTULO III. SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES

- Artículo 10. Contratación
- Artículo 11. Periodo de prueba

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Artículo 12. Grupos y niveles profesionales
- Artículo 13. Cambio de grupo profesional

CAPÍTULO V. JORNADA LABORAL

- Artículo 14. Jornada de trabajo y descanso semanal
- Artículo 15. Trabajo nocturno y a turnos
- Artículo 16. Vacaciones
- Artículo 17. Excedencias

CAPÍTULO VI. PERMISOS Y OTRAS MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

- Artículo 18. Permiso sin sueldo
- Artículo 19. Permisos retribuidos
- Artículo 20. Póliza de accidentes
- Artículo 21. Ayudas asistenciales
- Artículo 22. Condiciones ventajosas

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 23. Régimen disciplinario. Potestad disciplinaria
- Artículo 24. Sanciones
- Artículo 25. Prescripción
- Artículo 26. Cancelación
- Artículo 27. Expediente disciplinario

CAPÍTULO VIII. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

- Artículo 28. Salarios y remuneraciones
- Artículo 29. Gastos de viaje
- Artículo 30. Incapacidad temporal

CAPÍTULO IX. FORMACIÓN

- Artículo 31. Formación del personal laboral

CAPÍTULO X. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y GARANTÍAS SINDICALES

- Artículo 32. Seguridad, higiene y salud laboral
- Artículo 33. Garantías sindicales
- Artículo 34. De los comités de empresa
- Artículo 35. Órganos de representación
- Artículo 36. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía

CAPÍTULO XI. USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS

- Artículo 37. Principios generales sobre el uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación
- Artículo 38. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores y trabajadoras

CAPÍTULO XII. POLÍTICA DE IGUALDAD

- Artículo 39. Política de Igualdad
- Artículo 40. Cláusula general de no discriminación
- Artículo 41. Gestión y protección medio ambiental

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES**Artículo 1. Determinación de las partes**

De una parte, la representación legal de la entidad Cruz Roja Española en Almería y de otra la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esa provincia han negociado y acordado el presente convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal de aplicación

El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre Cruz Roja Española, Oficina Provincial de Almería, y su personal laboral.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del presente acuerdo:

1. Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.
2. Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.
3. El personal contratado en virtud de Convenios o conciertos con la Administración Pública en los que se recojan las condiciones laborales que afecten a dicho personal.
4. El personal directivo al que se refiere el RGO de Cruz Roja Española y que actualmente son en concreto el Secretario y el Coordinador Provincial.
5. El personal que preste el servicio de vigilancia y salvamento en Playas.

Artículo 3. Ámbito territorial

Este convenio afecta a todos los centros de trabajo dependientes de Cruz Roja Española de la Provincia de Almería.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.P. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al primer día de Enero de 2020.

Tendrá una vigencia de tres años, es decir se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2022. El aumento salarial en los años 2021 y 2022 será de un 1'25% cada año, respectivamente, sobre todos los conceptos retributivos, a excepción de los complementos ad personam.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por escrito realizada por cualquiera de las partes firmantes del convenio formulada con un plazo mínimo de dos meses respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

Denunciado el convenio el mismo continuará vigente y plenamente aplicable hasta que sea sustituido por un nuevo convenio de empresa.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación serán considerados con ese carácter.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Por ser condiciones mínimas las establecidas en el presente Convenio, se respetarán todas aquéllas que el trabajador viniera disfrutando por disposición legal o establecida por la Asamblea Provincial de Cruz Roja Española en Almería, cuando fueran más beneficiosas para el trabajador interpretadas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 7. Comisión Paritaria

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria con la representación de un miembro por parte de la empresa, y otro miembro por parte de los trabajadores, pudiendo acudir las partes asistidas de asesores.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Funciones.- La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar la conciliación, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- d) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

e) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Convenio.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de siete días sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

1. Exposición sucinta y concreta del asunto.
2. Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
3. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria podrá recabar una mayor información o documentación cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccionalmente competente.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

La organización del trabajo es facultad 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 que la legislación vigente confiere a los trabajadores y sus representantes legales.

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

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 del personal.
4. La profesionalización y promoción del personal.
5. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

6. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

7. 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

Artículo 9. Carácter voluntario de la Institución

Siendo CRE 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.

CAPITULO III. SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES

Artículo 10. Contratación

La selección y contratación del personal de Cruz Roja Española en Almería se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, siguiendo los protocolos establecidos por Cruz Roja Española y estando a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el presente Convenio, informando de lo actuado al comité de empresa, quien participará en la Comisión Provincial de Personal de Cruz Roja.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, para la cobertura de dichos puestos se hará en todo caso un proceso de comunicación interna en la que se ofrecerá la plaza al personal de la empresa, centro o entidad, conforme a los criterios de selección que la empresa establezca en cada caso.

Se favorecerá la promoción interna del personal de la organización.

En el ámbito del presente Convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, la organización tendrá la obligación de poner a disposición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

1. Contrato por obra o servicio determinado:

Esta modalidad de contrato se utilizará para la realización de una obra o prestación de un servicio determinado, con autonomía e independencia propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

A los efectos de lo previsto en el ET, y además de los contenidos generales previstos en dicha norma, se identifican expresamente como trabajos o tareas con sustantividad propia y susceptibles de ser determinados como de "obra o servicio" los que se realicen para el desarrollo de proyectos y/o programas subvencionados o conveniados con las Administraciones Públicas con una duración determinada o incierta.

Esta modalidad contractual se utilizará también para cursos de formación profesional ocupacional y campañas y no programas, tales como:

- Sorteo Oro.
- Sorteos Lotería Nacional.
- Campañas de Captación de socios.

En estos casos, se especificará en el contrato la obra o servicio objeto del mismo, así como su duración, que es de carácter orientativo.

2. Contratos Eventuales por circunstancias de la producción:

Esta modalidad de contrato se utilizará para satisfacer exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, acreditando fehacientemente su carácter eventual.

3. Contrato a tiempo parcial indefinido:

En los contratos celebrados bajo esta modalidad la empresa podrá pactar con el trabajador la realización de horas complementarias hasta un 60% de las horas ordinarias contratadas.

4. Contrato de interinidad:

Este contrato se podrá celebrar, entre otros supuestos legalmente contemplados, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

5. Otras modalidades:

Se podrán suscribir otras modalidades de contrato de conformidad con lo dispuesto por la legislación en cada momento vigente.

Artículo 11. Periodo de prueba

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba cuya duración será de 6 meses, en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción y acogimiento, lactancia y paternidad que afecten al trabajador.

CAPITULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12. Grupos y niveles profesionales

Uno. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos y niveles profesionales; y se establece 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 corresponda con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de las exigencias de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en el presente Convenio.

El nivel profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias del mismo, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

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

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

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad y la autodirección.

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 del trabajador o 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) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) 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.

Tres. El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Almería 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.

Dentro de cada Grupo Profesional se definen diferentes niveles, que recogen 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:

GRUPO I.- Se incluyen en el presente grupo, aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad y que 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.

Se asimilan expresamente a este grupo los Titulados universitarios o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

GRUPO II.- Se incluyen en el presente grupo, aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas y heterogéneas, con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Se asimilan expresamente a este grupo los Diplomados Universitarios o Grado que sean contratados 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 asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

GRUPO III.- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo. Se asimilan expresamente a este grupo:

Nivel a. Técnicos Administrativos, Oficiales Administrativos, Informáticos.

Nivel b. Mediadores Socio-Laborales, Animadores Socioculturales y Técnicos Formativos.

Se asimilan expresamente a este grupo los titulados en ciclos formativos de grado superior que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

GRUPO IV.- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Nivel a. Conductores

Nivel b. Auxiliares Administrativos, Auxiliares de Clínica, Auxiliares de Transporte adaptado y Auxiliares en general, excepto auxiliares de hogar.

Se asimilan expresamente a este grupo los titulados en ciclos formativos de grado medio que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

GRUPO V.- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica. Se asimilan expresamente a este grupo Operarios de Limpieza, Auxiliares de Hogar, Operarios de Mantenimiento, Ordenanzas y Personal diverso de oficios.

Cuatro. Considerando la actual y prevista modificación de los niveles educativos, la comisión paritaria, velará por la actualización de la formación exigida para la incorporación del personal a los diferentes grupos profesionales definidos en el presente artículo.

Artículo 13. Cambio de grupo profesional

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

CAPITULO V. JORNADA LABORAL

Artículo 14. Jornada de trabajo y descanso semanal

1. La jornada ordinaria de trabajo se establece en 1.712 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, en promedio de 37'5 horas semanales.

2. Anualmente se elaborará en cada centro de trabajo un calendario laboral en el que, atendidas las variedades y particularidades de las distintas actividades desarrolladas, se fije la distribución de la jornada que garantice la cobertura de estas necesidades y respetando en todo caso los descansos que marque la ley y el máximo de la jornada anual a la que se refiere el párrafo anterior.

3. El personal con contratos a tiempo parcial distribuirá su jornada según quede recogido en sus contratos de trabajo.

4. En los casos en los que la distribución de la jornada no alcance el máximo de las 1.712 horas de trabajo anual efectivo, la empresa contará con una bolsa de horas de libre disposición, en función de las necesidades, considerándose horas extraordinarias sólo aquéllas que superen el máximo anual contemplado en este artículo.

5. Los trabajadores que realicen una jornada diaria continuada de al menos seis horas podrán disfrutar de una pausa de 20 minutos, computable como trabajo efectivo.

6. Teniendo en cuenta que el horario de atención al público queda establecido de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 y de lunes a jueves de 16:00 a 19:00 h, en los centros donde las necesidades del servicio lo permitan, y previa autorización de los responsables de departamento y secretaría, existirá una flexibilidad horaria en las entradas y salidas al puesto de trabajo en la franja horaria comprendida entre 7'30 y 9'00 horas entre la 14 y 15:30 y las 19 a 21 horas.

7. A salvo de lo dispuesto en el último párrafo del presente apartado, con carácter general durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre la jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales, distribuidas de lunes a viernes y en régimen intensivo de mañana. No obstante, lo anterior esta jornada no será de aplicación en aquellos centros de trabajo en los que, atendidas las variedades y particularidades de las distintas actividades desarrolladas en los mismos, deba fijarse una distribución de la jornada que garantice la cobertura de dichas actividades y servicios.

8. A salvo de lo dispuesto en el último párrafo del presente apartado, se establece horario especial intensivo de mañana de cinco horas diarias de trabajo efectivo en el período coincidente con las vacaciones escolares de Navidad, lunes, martes y miércoles santo y durante 5 días laborables con ocasión de las fiestas patronales locales.

9. Se considerarán no laborables los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre. Si alguno o algunos de estos días cayeran en festivos, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de ese día en el día laborable anterior o posterior al festivo, debiendo quedar garantizada la cobertura de las actividades y servicios del centro en el que la persona trabajadora presta sus servicios.

No obstante lo dispuesto en este artículo, la jornada no será de aplicación en aquellos centros de trabajo en los que, atendidas las variedades y particularidades de las distintas actividades desarrolladas en los mismos, deba fijarse una distribución de la jornada que garantice la cobertura de dichas actividades y servicios.

Artículo 16. Trabajo nocturno y a turnos

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias. Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

El trabajo nocturno tendrá la retribución específica que se determina en el presente convenio, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado con el trabajador la compensación de este trabajo por descansos.

2. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios de un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en días y/o horas diferentes durante un período determinado de días o semanas. El trabajo a turnos tendrá la retribución específica que se determina en el presente convenio.

3. El plus de nocturnidad o turnicidad no se devengarán si el trabajador percibe algún complemento de disponibilidad o emergencias, por considerar que aquellos quedan integrados en éste.

Artículo 17. Vacaciones

1. Las vacaciones retribuidas serán de 22 días laborables anuales.
2. De común acuerdo las vacaciones anuales podrán fraccionarse en tres períodos, con una duración mínima cada uno de ellos de cinco días laborables, siempre y cuando queden cubiertas las necesidades objetivas del servicio al cual pertenece.
3. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive. Para ello se contará con un cuadrante de vacaciones que se tendrá elaborado antes del 30 de abril.
4. 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.
5. Las vacaciones anuales no podrán acumularse a otro tipo de licencias o permisos, salvo en caso de acumulación con el permiso por matrimonio.
6. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 18. Excedencias

1. Excedencia voluntaria.

El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

2. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores y las trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3. Excedencias legales.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPITULO VI. PERMISOS Y OTRAS MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL**Artículo 19. Permiso sin sueldo**

El personal que haya cumplido al menos tres años un año de servicio efectivo, podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un periodo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses cada año.

Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de dos años.

Las licencias serán solicitadas con un mes de antelación y serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Artículo 20. Permisos retribuidos

El trabajador tendrá derecho mediante la oportuna justificación y autorización previa a permisos retribuidos, por los tiempos y causas siguientes, contando desde la fecha del hecho causante:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un registro público a contar desde el primer día laborable siguiente a la celebración. El disfrute de permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.

En caso de matrimonio de familiares en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, se disfrutará de un día de permiso.

b) 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.

c) Dos días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia o a más de 100 km de su residencia habitual el plazo será de cuatro días.

En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el plazo que establece la Ley.

d) Por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia o a más de 100 km de su residencia habitual el plazo será de cuatro días.

e) Por fallecimiento de un familiar de tercer grado, un día laborable.

f) Un día por traslado del domicilio habitual. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia o a más de 100 km de su residencia habitual el plazo será de dos días.

g) Dos días laborables en caso de divorcio o separación. El disfrute de estos días se efectuará durante los dos meses siguientes a la notificación del trabajador o trabajadora de la resolución oficial o judicial que constate tal situación.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora y media de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

k) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

m) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

n) La trabajadora víctima de violencia de género o víctimas de terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

o) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y de prueba de aptitudes y evaluaciones en centro oficiales de formación, las horas de su celebración mediante la oportuna justificación. En este apartado quedan comprendidas solicitudes de exámenes destinados a la obtención del permiso de conducir.

Estos permisos deberán ser justificados mediante certificado del centro oficial donde se realicen los exámenes, indicando el horario del mismo.

p) Por el tiempo indispensable para asistencia a médicos, tanto del trabajador como para los hijos menores de edad del mismo, debiendo presentarse con posterioridad justificante médico en el que se especifique el horario en el que fue prestada la asistencia. La licencia retribuida no podrá sobrepasar las 8 horas al año, salvo situaciones excepcionales debidamente acreditadas.

q) Tres 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 dos días de antelación y con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento, debidamente motivadas. Este permiso no podrá acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 21. Póliza de accidentes

La empresa se compromete a contratar una póliza de seguros que cubra los siguientes riesgos:

a) Muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral por importe de 22.500 € de indemnización.

b) Fallecimiento del trabajador por causa que no sea accidente laboral por importe de 1.500 €

Los beneficiarios de dichas indemnizaciones serán el/la propio/a trabajador/a o sus herederos/as, según los riesgos cubiertos.

Artículo 22. Ayudas Asistenciales

Con el fin de sufragar los gastos para adquisición de material escolar para todo el curso escolar, aquellos trabajadores que tengan, al menos, un hijo en edad correspondiente al primer ciclo de educación infantil o realizando estudios de educación infantil, enseñanzas obligatorias, bachillerato, ciclos formativos o universitarios percibirán la cantidad de 130'67 € anuales por hijo.

Los trabajadores que tengan a su cargo familiares con discapacidad y que perciban por ellos prestaciones de la Seguridad Social, les será abonado con independencia de las mismas, una ayuda por parte de la CRE cuya cuantía anual será de 376'34 € anuales.

Por nacimiento de hijo, la empresa abonará al trabajador una ayuda de 209'08 €.

En todos los casos se tendrá en cuenta la situación de los hijos y familiares con discapacidad a cargo con derecho a ayuda asistencial existente a 31 de diciembre de cada año, abonándose las ayudas correspondientes al curso escolar en el mes de enero, previa solicitud y acreditación de tales circunstancias. Igualmente, si hubiera varios trabajadores vinculados por este convenio que pudieran ser posibles beneficiarios de las ayudas asistenciales, se establece que en todo caso un mismo hijo o familiar con discapacidad no puede dar lugar a más de una ayuda asistencial por el mismo concepto.

Artículo 23. Condiciones Ventajosas

Cruz Roja Española facilitará las siguientes condiciones a los trabajadores, cónyuge, pareja de hecho inscrita como tal en el registro público correspondiente e hijos:

- Plaza y exención de matrícula en las actividades formativas que la Oficina Provincial de Almería de CRE organice. Esta condición está limitada a una plaza por acción formativa.

- Exención en las tasas en cualesquiera otros servicios que Oficina Provincial de Almería de CRE preste.

CAPITULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 24. Régimen disciplinario. Potestad disciplinaria

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa, en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente convenio.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o consecuencia de un trabajo, podrán ser en atención a su importancia, reincidencia o intencionalidad: leves, graves y muy graves.

A.- Faltas Leves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que no se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes y siempre que de esos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajo, graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se calificará de grave o muy grave.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o a algún trabajador, esta falta se podrá considerar como grave o muy grave.

3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio de residencia.

4. El descuido en la conservación de los locales, material y documentación de la empresa.

5. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización, o causa justificada.

6. Falta de aseo o higiene personal, así como cualquier conducta o actitud que suponga perjuicio a la imagen de la Institución.

7. Las simples discusiones con otros trabajadores, personal directivo y terceros, siempre que no sean en presencia del público.

8. La negligencia, retraso o descuido inexcusable en el cumplimiento de los deberes cuando del mismo no se originase un perjuicio grave a la empresa o a algún trabajador, en cuyo caso se podrá considerar falta grave o muy grave.

B.- Faltas Graves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes y siempre que de esos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajo, graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se calificará de muy grave.

2. El descuido importante en la conservación de los locales, material y documentación de la empresa.

3. Las discusiones con otros trabajadores, personal directivo y terceros en presencia del público, o que trascienda a éste.

4. Emplear para usos propios material, prendas o EPIS de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma, sin que exista autorización para ello. Cuando se trate de uso indebido de vestuario Institucional la falta será considerada muy grave.

5. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes. Cuando se deriven perjuicios para la empresa o compañeros, se considerará como falta muy grave.

6. No utilizar los medios de protección de seguridad o salud, o no cumplir las medidas establecidas en este ámbito. Cuando por este motivo se produzca un accidente, o se provoque la posibilidad de que ocurra al propio trabajador o a cualquier compañero de la empresa, podrá ser calificada como falta muy grave.

7. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.

8. La desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio, siempre que la orden recibida no suponga menoscabo para la dignidad del trabajador o atente contra su seguridad física o la de terceros. Si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

9. Simular la presencia de otro trabajador.

10. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo o público en general.

11. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

C.- Faltas Muy Graves.

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2. La manifiesta y reiterada indisciplina y desobediencia en el trabajo.

3. El falseamiento voluntario de datos o información relativa al servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. El fraude, aceptación de recompensas, o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a los compañeros o usuarios, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo, en cualquier otro lugar.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

8. Los malos tratos de palabra u obra, o abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los superiores, familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

9. Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia del público.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debida, o faltando notoriamente al respeto y a la consideración.

11. La embriaguez o drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, o fuera del mismo, siempre que en este último caso se utilizase el vestuario Institucional o actuando en nombre de la empresa. Previo a la sanción, se facilitará al trabajador o trabajadora la posibilidad de tratamiento en el Centro de drogodependencias de CRE en Almería.

12. La disminución continuada y voluntaria en el desempeño de su trabajo, comparándolo con la media de los trabajadores que realicen el mismo trabajo.

13. El abuso de autoridad en el ejercicio de funciones por parte de los superiores. El acoso sexual, por razón de sexo o moral (mobbing).

14. 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.

15. Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, etnia, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.

16. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o trabajadora o de terceros.

17. El incumplimiento muy grave de las obligaciones derivadas de Ley Orgánica de Protección de Datos y vulneración del uso de los Sistemas de Información.

18. El incumplimiento muy grave del Código de Conducta de Cruz Roja Española cuando origine daños o perjuicios para las personas destinatarias y/o para la Institución.

19. La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de dos meses desde que se produjo la primera.

Artículo 25. 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 un día.

b) Por faltas graves:

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

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 6 meses.

- Inhabilitación para participar en pruebas selectivas internas por un periodo de hasta un año.

- 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.

Las sanciones se notificarán por escrito al interesado, para su conocimiento y efectos, quien deberá acusar recibo de la notificación. Las sanciones se notificarán igualmente al comité de empresa para su conocimiento.

Artículo 26. 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 dirección de la entidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 27. 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.

Artículo 28. Expediente disciplinario

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta, con copia al comité de empresa para que en el plazo de siete días presenten las alegaciones que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

Cruz Roja Española podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, suspendiéndose el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el trabajador o el comité de empresa no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

CAPITULO VIII. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 29. Salarios y remuneraciones

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

- 1) Salario Base
- 2) Complementos
- 3) Pagas extraordinarias

Las cuantías reflejadas en las tablas salariales corresponden a la jornada completa. Si la jornada fuese a tiempo parcial, estas remuneraciones se reducirán proporcionalmente.

1. Salario base: El salario base para cada grupo y nivel profesional en jornada normal de trabajo, para los trabajadores de Cruz Roja Española en Almería será el que figura en la Tabla de remuneraciones que se une como anexo I al presente Convenio.

2. Complementos:

a. Antigüedad consolidada: Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieren derecho por el complemento personal de antigüedad consolidada.

El importe de este complemento salarial ad personam no será ni absorbible ni compensable, extinguiéndose al momento de extinguirse el contrato de trabajo individual de cada trabajador que viniere percibiendo efectivamente el complemento de antigüedad consolidada.

b. De puesto de trabajo: Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

Según lo anterior podemos distinguir:

Complemento de nocturnidad. De darse las circunstancias previstas en el artículo 16 del presente convenio, el plus de nocturnidad se devengará en cuantía de 90 € por cada mes completo en el que el trabajador realice trabajo nocturno y se devengará proporcionalmente, si fuera el caso, a las semanas efectivamente trabajadas en dicho horario, devengándose igualmente durante las vacaciones si el trabajador en el momento de su disfrute estaba asignado a un puesto de trabajo que conlleva horario nocturno.

Complemento de turnicidad. De darse las circunstancias previstas en el artículo 16 del presente convenio, el plus de turnicidad se devengará en cuantía de 90 € por cada mes completo en el que el trabajador realice trabajo a turnos, devengándose igualmente durante las vacaciones si el trabajador en el momento de su disfrute estaba asignado a un puesto de trabajo que conlleve trabajo a turnos.

c. Otros Complementos de puestos de trabajo de carácter no consolidable.

Se abonarán a criterio de la dirección cuando las características del puesto de trabajo difieran sustancialmente de las consideradas con carácter general para determinar el salario base de los diferentes grupos y categorías profesionales.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable, y se dejarán de percibir cuando desaparezca el hecho que los motivó.

A) Complemento de Responsabilidad.

Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores que desempeñan los puestos de Responsabilidad que se señalan a continuación en los que concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo profesional.

No será preciso que el trabajador en cuestión tenga dedicación exclusiva, si bien el trabajo a desarrollar fuera de la Institución no tendrá relación con la actividad desarrollada en la misma, y será compatible con ésta en lo que a disponibilidad horaria se refiere.

Cuando en un mismo trabajador pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al complemento más alto.

Será la dirección de la empresa quien determine la necesidad del nombramiento de estos responsables, atendiendo a criterios de eficacia y eficiencia.

Esta retribución está sujeta al correspondiente nombramiento firmado por el Presidente Provincial, teniendo efecto desde la fecha de firma del documento hasta la fecha de la firma del cese.

A.1) Complemento de Responsabilidad nivel 1.

Responsabilidad de Departamentos Provinciales: 313'61 € mensuales. Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores que ostenten la responsabilidad de Directores provinciales de los departamentos Económicos, Salud y Socorros, Intervención social, Voluntariado-Formación y Empleo, y asuman los siguientes cometidos:

- Seguimiento económico y justificativo de su Plan de Intervención.
- Tener a su cargo las responsabilidades de varios proyectos/programas
- Diseño y planificación de las acciones a llevar a cabo en la institución dentro de su Plan de acción.
- Gestión de personal local y de responsables provinciales
- Coordinación de los diferentes responsables / referentes de proyectos de su departamento y en todas las AALL.

A.2) Complemento de Responsabilidad nivel 2.

Responsabilidad-Coordinación de Programas Provinciales: 235'12 € mensuales. Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores que ostenten la responsabilidad de gestionar proyectos de ámbito provincial y coordinar el desarrollo de estos proyectos en las Asambleas Locales y asuman los siguientes cometidos:

- Gestión de Personal en el nivel local correspondiente.
- Tener a cargo las responsabilidades varios proyectos Locales.
- Seguimiento económico y justificativo de programa.
- Coordinación de los diferentes responsables / referentes de proyectos en las Asambleas Locales.
- Tener a su cargo como mínimo más de 2 personas y/o 2 Asambleas Locales.

A.3) Complemento de Responsabilidad nivel 3.

Responsabilidad de Proyectos Locales: 169,88 € mensuales

Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores que Trabajadores que ostenten la responsabilidad de gestionar proyectos en un solo ámbito local y coordinar el desarrollo de estos proyectos en esa Asamblea Local, asumiendo los siguientes cometidos:

- Gestión del Personal a nivel local correspondiente.
- Seguimiento económico y justificativo de proyecto o Asamblea Local.
- Coordinación de los diferentes referentes de proyectos en las Asambleas Locales.
- Tener, como mínimo, 2 personas su cargo.

B) Otros complementos: En los supuestos que se regulan en este apartado no será preciso que el trabajador en cuestión tenga dedicación exclusiva, si bien el trabajo a desarrollar fuera de la Institución deberá ser compatible en lo que a disponibilidad horaria se refiere.

B.2) Complemento de disponibilidad: 135,91 € por cada mes de disponibilidad.

Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores que, a criterio de la dirección, deban permanecer localizables telefónicamente el tiempo que media entre el final de su jornada laboral y el inicio de la siguiente, así como domingos y festivos, salvo en el período de las vacaciones anuales retribuidas, para la realización, en su caso, de labores de coordinación y atención vía telefónica y no presencial.

B.1) Complemento de Emergencias: 135,91 € por cada semana de disponibilidad. Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores que, a criterio de la dirección, deban desarrollar su trabajo en el tiempo que media entre el final de su jornada laboral y el inicio de la siguiente, así como domingos y festivos, salvo en el período de las vacaciones anuales retribuidas.

Este complemento compensa la movilización del trabajador y el desarrollo efectivo de su trabajo que, ante situaciones de emergencia, vengan requeridas por la activación del dispositivo.

3) Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias al año, prorrateadas en 12 mensualidades, por el importe que figura en la tabla salarial anexa. No obstante, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores se podrá pactar el abono en catorce pagas.

Artículo 30. Gastos de viaje

Los gastos de desplazamiento, manutención y estancia de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio que tengan que desplazarse fuera de la localidad donde radica su centro de trabajo serán asumidos por la empresa, con el límite de 39'10 € por día completo de manutención y de 19'55 € por medio día.

Artículo 31. Incapacidad temporal

1. En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de I. T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y siempre y cuando se trate de trabajadores con cotizaciones superiores a los 180 días en los cinco años anteriores a la fecha de la baja y cuando el absentismo del trabajador afectado no haya superado 20 días en el año anterior (en este sentido, no computarán como absentismo las bajas por accidente de trabajo, maternidad o aquéllas que requieran hospitalización), la empresa abonará como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba hasta el 100% de la base reguladora de la prestación desde el primer día y hasta un máximo de doce meses.

2. En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de I. T. derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa abonará como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba hasta el 100% de la base reguladora de la prestación desde el primer día y hasta un máximo de doce meses.

3. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar a la Secretaría Provincial la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo en el mismo día en que ésta tenga lugar, y a aportar el parte médico de baja desde la fecha de la ausencia en un plazo no superior a las 48 horas.

CAPITULO IX. FORMACIÓN

Artículo 32. Formación del personal laboral

Ambas partes firmantes se comprometen a potenciar y ejecutar cursos de formación en materia de reciclaje y especialización en el seno de la empresa, debiéndose realizar siempre dentro de la jornada laboral. En caso de tener que realizarse fuera de ésta, se compensará con tiempo de descanso.

Se creará una Comisión de Seguimiento de la Formación, formada por la empresa y la representación de los trabajadores, para desarrollar cuantas iniciativas formativas sean necesarias y velar por la aplicación tanto del citado Acuerdo como del Acuerdo Nacional sobre formación continua y del Plan de formación nacional de Cruz Roja.

CAPITULO X. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 33. Seguridad, higiene y salud laboral

La protección de la seguridad y la salud del personal constituyen un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Institución, comprometiendo ambas partes, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la Seguridad y Salud Laboral en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar que las trabajadoras embarazadas estén expuestas a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a su salud o a la del feto, medidas que, en función de las circunstancias concurrentes, requerirán el cambio temporal de puesto de trabajo, y que en caso extremo pueden exigir la paralización o suspensión de la prestación de servicios, según lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y legislación de desarrollo.

Además de lo anterior, la empresa proveerá de la uniformidad que considere necesaria a los trabajadores/as cuyo puesto de trabajo lo requiera, valorando para ello la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, siendo su uso de carácter obligatorio del trabajador.

Artículo 34. Garantías sindicales

Los miembros del Comité de Empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 35. De los Comités de Empresa

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley y el presente Convenio general expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, pudiendo cada miembro acumular las horas de su crédito en trimestres naturales.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la representación sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Artículo 36. Órganos de representación

Los órganos de representación de los/as trabajadores/as en la empresa se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

CAPITULO XI. USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS

Artículo 38. Principios generales sobre el uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación

La utilización de correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores y las trabajadoras por la empresa, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe favorecer el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador o trabajadora para realizar su actividad. La utilización será siempre por motivos laborales y no constituirá bajo ningún concepto la violación de la intimidad de los trabajadores.

Artículo 39. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores y trabajadoras

El correo electrónico, la intranet e internet es de exclusivo uso profesional. Los trabajadores y trabajadoras podrán utilizarán estos medios puestos a su disposición por la Entidad para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo y aceptan las normas de utilización del sistema informático

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para chats, redes sociales, juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., ni cualquier otro no relacionados con la actividad profesional.

CAPITULO XI. POLÍTICA DE IGUALDAD

Artículo 40. Política de Igualdad

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja.

Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Almería 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 de la representación legal de los trabajadores.
- 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. Se acompaña como Anexo2.
- Regulares 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 inclusivo no sexista.

Artículo 41. Cláusula general de no discriminación

Se prohíbe toda discriminación en razón de 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 42. Gestión y protección medio ambiental

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo consideran necesario que se actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medioambiente. Por consiguiente, hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre éste.

Esta responsabilidad exige que se pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medioambiente.

Disposición Adicional. Grupo de Trabajo

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo consideran necesario y se comprometen a crear un grupo de trabajo con representación de ambas para el estudio y desarrollo de un nuevo marco de clasificación profesional y avanzar en medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**ANEXO 1
TABLAS SALARIALES**

| NIVEL | Salario bruto mensual incluida parte proporcional de pagas extraordinarias | Salario bruto anual |
|---------------------|---|----------------------------|
| GRUPO I | 2.066,16 € | 24.793,89 € |
| GRUPO II | 1.958,97 € | 23.507,58 € |
| GRUPO III. Nivel a. | 1.824,83 € | 21.898,01 € |
| GRUPO III. Nivel b. | 1.690,76 € | 20.289,07 € |
| GRUPO IV. Nivel a. | 1.610,14 € | 19.321,73 € |
| GRUPO IV. Nivel b. | 1.368,94 € | 16.427,22 € |
| GRUPO V | 1.229,46 € | 14.753,50 € |

POR LA RLT

Fdo.: Sara Salmerón Valverde

Fdo.: Francisca Soria Tamayo

Fdo.: Celia Sand Álvarez-Cienfuegos

Fdo.: José Manuel Rodríguez Rodríguez

POR LA EMPRESA

Fdo.: Diego Ramón Ortiz Ortiz

Fdo.: José M^a Campos Casquet