



## **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN ALMERIA**

### **Artículo 1. Ámbito funcional y personal de aplicación.**

El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la Empresa Cruz Roja Española, Oficina Provincial de Almería, y su personal laboral. Quedan expresamente excluidos del ámbito del presente acuerdo:

1. El personal contratado mediante las subvenciones concedidas por el SAE a Cruz Roja Española para la contratación de personas desempleadas.
2. El personal contratado para Talleres de empleo, Escuelas Taller, Casas de Oficios y cursos de FPO subvencionados por el SAE.
3. Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.
4. Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.
5. 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.
6. El personal directivo al que se refiere el RGO de Cruz Roja Española.

### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

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

### **Artículo 3. 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.

Tendrá una vigencia de tres años, es decir del día 1 de Enero de 2.008 hasta el día 31 de Diciembre de 2.010.

Todos los conceptos económicos del presente convenio se incrementarán en el mes de enero de 2.009 y de 2.010 en el mismo porcentaje que haya variado el IPC del año anterior.

### **Artículo 4. Condiciones de denuncia del convenio.**





Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes ante las autoridades competentes con un plazo de dos meses respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo

#### **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. Determinación de las partes intervinientes.**

Las partes intervinientes en el presente Convenio Colectivo son, por un lado, la representación de la Empresa Cruz Roja Española, Oficina Provincial de Almería, y por otro, la representación del conjunto de sus trabajadores, conforme han quedado acreditadas ambas representaciones en la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad para negociar y suscribir el presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 8. Facultad de dirección.**

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponde a la Empresa a través de los órganos o centros directivos en cada caso, sin merma de las atribuciones que la Ley confiere a los trabajadores y sus representantes legales.

#### **Artículo 9. Contratación.**

La selección y contratación del personal de Cruz Roja Española en Almería se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el presente Convenio, informando de lo actuado al comité de empresa.

##### 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 susceptible 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 30% de la jornada anual. El trabajador conocerá los días y las horas de realización de las horas complementarias con una semana de antelación.

## 4. Contrato de interinidad:

Este contrato se podrá celebrar 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 10. Periodo de prueba.

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

## Artículo 11. Grupos profesionales.

Se establecen V grupos profesionales:

### GRUPO I, TÉCNICOS GRADO SUPERIOR

- MEDICO
- PSICOLOGO
- ECONOMISTA
- SOCIOLOGO
- LICENCIADO EN DERECHO

### GRUPO II, TÉCNICOS GRADO MEDIO

- DUE
- MAESTRO
- PROFESOR
- TRABAJADOR SOCIAL
- JEFE ADMVO 1
- JEFE ADMVO 2

### GRUPO III, TECNICOS

- TECNICO ADMINISTRATIVO
- OFICIAL ADMINISTRATIVO
- INFORMATICO
- MEDIADOR SOCIOLABORAL
- EDUCADOR SOCIAL
- TÉCNICO FORMATIVO

### GRUPO IV, AUXILIARES

- CONDUCTOR
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO
- AUXILIAR DE CLINICA
- ANIMADOR SOCIOCULTURAL
- AUXILIAR DE TRANSPORTE ADAPTADO
- AUXILIAR

### GRUPO V, PERSONAL DE OFICIOS

- OPERARIO DE LIMPIEZA
- AUXILIAR DE HOGAR



- OPERARIO MANTENIMIENTO
- ORDENANZA

### **Artículo 12. 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.

### **Artículo 13. 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 aquellas 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. A salvo de lo dispuesto en el último párrafo del presente apartado, con carácter general durante los meses de julio y agosto, y durante la segunda quincena de junio y primera de 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.

7. A salvo de lo dispuesto en el último párrafo del presente apartado, se establece horario especial intensivo de mañana de cuatro horas diarias de trabajo efectivo durante lunes, martes y miércoles santo, 5 días laborables con ocasión de las





fiestas patronales locales y el día

5 de Enero. Se considerarán no laborables los días 24 y 31 de Diciembre.

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.

#### **Artículo 14. Vacaciones.**

1. Las vacaciones retribuidas serán de 30 días naturales anuales.
2. De común acuerdo las vacaciones anuales podrán fraccionarse en dos períodos, con una duración mínima cada uno de ellos de siete días naturales, 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 1 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.
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.

#### **Artículo 15. 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.

### **Artículo 16. Licencias.**

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

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 17. Permisos.**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales por nacimiento de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) 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.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los





términos establecidos legalmente.

f) 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.

g) 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 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.

De acuerdo con lo previsto por la Ley podrán acumularse las horas de lactancia mediante el disfrute de tantas jornadas laborales sin actividad como resulte de sumar las horas laborales de lactancia a las que se tuviera derecho.

h) 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado j) de este artículo.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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, 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.

j) 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.

k) La trabajadora víctima de violencia de género 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.

l) 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.

m) 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.

n) 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 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 18. 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:

a) en procesos de duración igual o inferior a 20 días, hasta el 85% de la base reguladora de la prestación desde el primer día.



b) en procesos de duración superior a 20 días, una vez constatada dicha circunstancia, 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.

#### **Artículo 19.- Póliza de accidente.**

La empresa se compromete a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, con entidad aseguradora por importe de 22.500 euros de indemnización, a favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura a partir de los 60 días de dicha publicación.

#### **Artículo 20. Jubilación.**

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, con carácter general la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador 65 años, siempre y cuando reúna todos los requisitos legales exigidos en ese momento para tener derecho a la prestación contributiva por jubilación.

#### **Artículo 21. 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, aún 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. El incumplimiento de la Ley de protección de datos de carácter personal.

9. 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.

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

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

12. 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.

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

14. El abuso de autoridad en el ejercicio de funciones por parte de los superiores.

15. El acoso sexual.

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

## **Artículo 22. 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 23. 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 24. 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 25. Expediente contradictorio.**

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa.

Esta obligación se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

La incoación de expediente contradictorio se ajustaría las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.



b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

d) Copia de esta comunicación se entregará al comité de empresa o delegados de personal que participaron en el expediente dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

### **Régimen Económico.**

#### **Percepciones Salariales**

#### **Artículo 26. 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
- 4) Percepciones no salariales

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 categoría 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:

- 2.1. 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.

## 2.2. Plus de asistencia y actividad.

Con esta finalidad se establece una gratificación que se devengará durante los días efectivamente trabajados, cuyo importe será igual para todas las categorías o niveles.

## 2.3. Complementos de puestos de trabajo de carácter no consolidable.

a) De Disponibilidad.

b) De Responsabilidad.

c) De Nocturnidad, Trabajo a turnos y Trabajo en festivos.

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.

### 2.3.a) De Disponibilidad.

Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores que, a criterio de la dirección, deban permanecer localizables 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.

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. Este complemento dejará de percibirse, cuando a criterio de la dirección, cese la necesidad que lo motivó.

### 2.3.b) De Responsabilidad.

Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores que desempeñan los puestos de Responsable de Plan, Área o Programa, dado que en dichos





puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo y categoría profesionales.

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

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.

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.

### 3) Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias al año:

1 Paga de verano, a percibir en el mes de junio.

1 Paga de Navidad, a percibir el 22 de diciembre.

La cantidad a abonar por la empresa, en cada una de estas pagas, será la que figura en la tabla salarial anexa.

El importe de estas pagas podrá prorratearse mensualmente si así lo acuerdan la empresa y el trabajador.

### 4) Percepciones no salariales. Indemnización no salarial Plus de transporte.

Por parte de Cruz Roja Española en Almería se abonará en concepto de ayuda al transporte, a todos sus trabajadores, la cantidad de 4'57 euros por día efectivo de asistencia al trabajo.

## Artículo 27. Gastos de Viaje.

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 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 cuantías máximas, previa la justificación adecuada de los mismos:

|                           |              |
|---------------------------|--------------|
| Manutención día completo: | 37,40 Euros  |
| Manutención medio día:    | 18,70 Euros. |



El alojamiento será facilitado por la empresa.

Los desplazamientos se abonarán mediante la presentación del billete del medio de transporte utilizado en el desplazamiento.

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

El trabajador deberá solicitar a la Secretaría provincial la autorización del viaje, indicando la hora de salida y de regreso, así como el motivo del mismo.

La adquisición de hoteles y/o billetes deberá ser autorizada por la Secretaría provincial previamente a la realización del gasto.

### **Mejoras Sociales**

#### **Artículo 28.- Ayudas Asistenciales.**

Con el fin de sufragar los gastos para adquisición de material escolar, aquellos trabajadores que tengan, al menos, un hijo realizando estudios de preescolar, enseñanzas obligatorias, bachillerato, ciclos formativos o universitarios percibirán la cantidad de 110 Euros anuales el primer año de vigencia del convenio. En 2.009 esta cantidad será de 115 Euros, en 2.010 de 125 Euros anuales.

Los trabajadores que tengan hijos con capacidades distintas 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 300 Euros el primer año de vigencia del convenio. En 2.009 esta cantidad será de 320 Euros, en 2.010 de 360 Euros anuales.

Estas cantidades serán abonadas en el mes de septiembre de cada año, previa solicitud y acreditación de tales circunstancias.

#### **Artículo 29. Condiciones Ventajosas.**

Cruz Roja Española facilitará las siguientes condiciones a los trabajadores, cónyuge 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.

## **Artículo 30. 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.

### **Comisión Paritaria**

#### **Artículo 31. 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, actuando como asesor laboral el letrado Don José María Campos Casquet.

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) 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 entienda 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.

POR LA EMPRESA:

SECRETARIO PROVINCIAL, D. Diego R. Ortiz Ortiz

POR EL COMITÉ DE EMPRESA:

PRESIDENTE COMITÉ, José Manuel Rodríguez Rodríguez.





TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE 2.008

| CATEGORIA  | Sueldo Base<br>(x 12) | Paga Extra<br>(x 2) | Plus de asistencia<br>(x día efectivo de trabajo) | Plus de transporte |
|--|-----------------------|---------------------|---|--------------------|
| Médico, Psicólogo, Economista, Sociólogo, Ldo. Derecho         | 1.490,73 Euros        | 1.234,19 Euros      | 1,19 Euros  | 4,57 Euros         |
| DUE, Maestro, Profesor, Trabajador social, Jefe Administrativo | 1.407,99 Euros        | 1.165,65 Euros      | 1,19 Euros  | 4,57 Euros         |
| Técnico Administrativo, Oficial Administrativo, Informático    | 1.304,44 Euros        | 1.079,93 Euros      | 1,19 Euros  | 4,57 Euros         |
| Mediador sociolaboral, Educador social, Técnico formativo      | 1.200,93 Euros        | 994,24 Euros        | 1,19 Euros  | 4,57 Euros         |
| Conductor  | 1.138,69 Euros        | 942,70 Euros        | 1,19 Euros  | 4,57 Euros         |
| Animador sociocultural, Auxiliar                               | 952,48 Euros          | 788,57 Euros        | 1,19 Euros  | 4,57 Euros         |
| Personal de oficios  | 844,80 Euros          | 699,39 Euros        | 1,19 Euros  | 4,57 Euros         |

