



## **I CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN GRANADA. AÑOS 2010/2012**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa Cruz Roja Española en Granada, acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el B.O.P. Granada, 28 de enero de 2011.- La Delegada, Fdo.: Marina Martín Jiménez.

## **I CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN GRANADA. AÑOS 2010/2012**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

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

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

Quedan expresamente excluidos del ámbito del presente acuerdo:

1. El personal contratado para Talleres de empleo, Escuelas Taller, Casas de Oficios.
2. Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja





Española.

3. Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.

4. 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.

5. El personal directivo al que se refiere el Reglamento General Orgánico de Cruz Roja Española.

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

Este convenio afecta a todos los centros de trabajo de Cruz Roja Española existentes en la Provincia de Granada.

## **Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia, duración, prórroga, revisiones económicas y denuncia**

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 2010.

Tendrá una vigencia de tres años, es decir, desde el día 1 de enero de 2010 hasta el día 31 de diciembre de 2012.

Todos los conceptos económicos del presente convenio se incrementarán en el mes de enero de 2011 y de 2012 en el mismo porcentaje que haya variado el IPC real del año anterior, incrementado en un punto porcentual.

En caso de que al término de la vigencia de este convenio, o de cualquiera de sus sucesivas prórrogas anuales, haya denunciado la parte social la vigencia del convenio, si Cruz Roja se negase a constituir la comisión negociadora del siguiente convenio colectivo, se aplicara un incremento automático sobre todos los conceptos económicos del convenio prorrogado, igual al porcentaje de incremento del IPC real del año anterior, por cada año natural, hasta tanto no se constituya la referida comisión negociadora.





Así mismo, comenzado el año natural siguiente a aquel en que se constituyó la comisión negociadora, si no se hubiese llegado a un acuerdo que apruebe el convenio colectivo o un incremento a cuenta del mismo, se aplicará durante ese año y sólo durante el mismo, un incremento de todos los conceptos retributivos del convenio prorrogado, igual al porcentaje de incremento del IPC real del año anterior.

Una vez aprobado el convenio colectivo siguiente, y en función del incremento pactado se realizarán los ajustes oportunos en los conceptos salariales, con el abono de los atrasos, si el pacto diese lugar a la percepción de los mismos.

#### **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 un mes respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

#### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad**

En el supuesto de que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, considerase nulas algunas de sus cláusulas, se considerará nulo todo el Convenio Colectivo, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo.

### **Capítulo II. Retribuciones Económicas**

#### **Artículo 6. Salario Base**

El salario base para la jornada completa de trabajo será el que figura para cada categoría profesional en el Anexo nº 1, Tablas Salariales, así como los complementos que se relacionan.

#### **Artículo 7. Plus de Nocturnidad**

Cuando todo o en parte se realicen horas nocturnas, la retribución por dichas horas se incrementará en un 15 % del valor de la hora ordinaria. Tendrán consideración de horas nocturnas las comprendidas entre las 22 horas y las siete



horas.

### **Artículo 8. Plus de Festivos de especial significación**

Se entiende por días de especial significado, los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero.

La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto será incrementada en un 100%. En el supuesto de no haber sido compensados con descanso en día distinto, a efectos de liquidación, finiquito o a la finalización del año correspondiente serán abonadas según la siguiente fórmula:

Valor festivo especial = salario diario × 2

### **Artículo 9. Complemento de Convenio**

Este complemento recoge los derechos adquiridos de carácter salarial que a la entrada en vigor de este convenio tienen algunos empleados. La cuantía es diferente para cada uno, y los criterios para su cálculo vienen recogida en el Anexo nº 2.

Se trata de un complemento personal, que tiene la consideración de consolidable, cotizable y no absorbible, y cuya cuantía se incrementara en el mismo porcentaje que los demás conceptos salariales del convenio.

### **Artículo 10. Plus de Transporte**

Se establece con carácter general para todos los trabajadores, sin distinción alguna de jornada realizada ni de categoría profesional, un plus de transporte de 74,39 euros mensuales, cuya cuantía se incrementara en el mismo porcentaje que los demás conceptos salariales del convenio.

### **Artículo 11. Ayuda de estudios**

Se crea una ayuda de estudios consistente en 122,22 euros anuales por cada hijo



de los trabajadores que esté recibiendo enseñanza Preescolar, incluida guardería de 0 a 3 años, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional o Formación Superior, siempre que se justifique.

No será necesaria la justificación y por tanto se exime de este requisito en aquellos casos de hijos en edad de escolarización obligatoria.

Esta ayuda se abonará también a los propios trabajadores que estén realizando cualquiera de los mencionados estudios.

Dichas ayudas se abonarán por la Institución a sus trabajadores en el mes de octubre de cada año, coincidiendo con la iniciación del curso.

La cuantía de la Ayuda de Estudios se incrementara en el mismo porcentaje que los demás conceptos salariales del convenio.

### **Artículo 12. Gratificaciones Extraordinarias**

Se establecen tres pagas extraordinarias, de devengo anual, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base, más el complemento de Convenio proveniente del reconocimiento de derechos adquiridos.

El importe de las tres pagas extraordinarias se prorratea entre las doce nominas mensuales.

### **Artículo 13. Compensación de Gastos de Viaje**

Si por necesidades del servicio algún trabajador tuviera que desplazarse a localidad distinta de la que habitualmente presta sus servicios, se le abonará la totalidad de los gastos efectuados como consecuencia del desplazamiento, debiendo justificar fehacientemente el trabajador la totalidad de los mismos. Los viajes serán gestionados desde la Secretaría Provincial, o por el personal delegado a tales fines para los ámbitos locales siguiéndose, en todo caso, el procedimiento establecido en el sistema de calidad de Cruz Roja Española. El personal adscrito a proyectos con estipulaciones especiales por este concepto deberá atender a las condiciones de los mismos.

Asimismo, el pago de kilometraje se establece en el máximo legal establecido por





el Ministerio de Economía y Hacienda y que actualmente es 0,19 euros por kilómetro.

El trabajador percibirá este pago por kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamiento en automóvil de su propiedad.

#### **Artículo 14. Premio de vinculación**

El trabajador que alcance su jubilación o tenga declarada su incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, percibirá en concepto de premio de vinculación el importe de una mensualidad de su salario base, más el complemento de convenio proveniente del reconocimiento de derechos adquiridos todo ello con independencia de la preceptiva liquidación.

#### **Artículo 15. Premio de jubilación**

Aquellos trabajadores que opten por jubilarse anticipadamente entre los 60 y los 64 años recibirán por una sola vez las cantidades reflejadas en el Anexo 1, Tablas Salariales, que figura al final del texto del presente convenio, siempre que cuenten con una antigüedad mínima en la Institución de 15 años.

#### **Artículo 16. Enfermedad y accidente**

Cruz Roja Española complementará las prestaciones económicas por enfermedad o accidente, hasta alcanzar el 100 por ciento del salario establecido en el presente convenio, durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

#### **Artículo 17. Trabajos de superior categoría**

Cuando un trabajador realice trabajos correspondientes a una categoría superior a la que tengan atribuida, percibirá, durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de la categoría superior. No obstante, estos trabajos de superior categoría no podrán tener una duración superior a seis meses en el mismo año. Si este plazo se superara, o bien el trabajador ascenderá a dicha categoría superior o bien la entidad tendrá que cubrir de inmediato la referida vacante.

#### **Artículo 18. Ascensos automáticos**





La cadencia de ascensos se producirá automáticamente cada cinco años completos de trabajo en la misma Institución y en la misma categoría, a saber:

Quien ostente la categoría de auxiliar, ascenderá a la de oficial de segunda, el oficial de segunda a oficial de primera, el oficial de primera a jefe de segunda, y el jefe de segunda a jefe de primera. En caso de interrupción de servicios los plazos descritos se ampliarán a siete años.

Los ascensos automáticos solo se producirán para la escala administrativa.

### **Artículo 19. Anticipos a cuenta**

Los trabajadores y trabajadoras con más de un año de antigüedad en la Institución, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de tres mensualidades de su líquido a percibir, teniendo prioridad los trabajadores que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de estas circunstancias:

- Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los sesenta días, u hospitalización por igual periodo, del trabajador, su cónyuge, e hijos no emancipados.
- Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- Adquisición de primera vivienda.
- Matrimonio del trabajador.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal.

La dirección de la Institución, una vez constatada la circunstancia alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado, siempre que su situación económica se lo permita, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la solicitud, documentándose la referida concesión, haciendo constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a tres, así como sus cuotas de amortización que se fijan en 30, 60 ó 90 euros mensuales, según que la cuantía del anticipo







corresponda a uno, dos o tres meses, debiendo ser detraídas de la nómina.

No obstante, en el supuesto de que el trabajador dejara de prestar servicios en la Institución durante la vigencia del anticipo, esta queda facultada para detraer de la liquidación finiquito correspondiente el montante a que ascienda la suma pendiente de amortización.

En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes cuando se hayan concedido anticipos a más del 15% de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

### **Capítulo III. Ingreso, Selección, Promoción, Modalidades De Contratación Y Clasificación Profesional**

#### **Artículo 20. Ingresos, provisión de vacantes, promoción interna y ascensos del personal**

La selección y contratación del personal, se realizará bajo los principios de publicidad, mérito y capacidad, mediante las pruebas selectivas que determine la dirección, para las vacantes que se produzcan.

El personal con contratación a tiempo parcial tendrá preferencia a ampliar su jornada, caso de reunir las condiciones que el puesto precise.

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

A igualdad de resultados del proceso de selección tendrá prioridad el candidato que sea empleado de Cruz Roja.

Quedan exceptuados de este procedimiento los supuestos de contratación por motivos de interinidad, en los que la duración del contrato será la que corresponde a la suplencia, y los contratos de duración inferior a 12 meses.

#### **Artículo 21. Modalidades de contratación**







Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas.

Todo contrato se formalizará por escrito y siguiendo las disposiciones legales vigentes.

Tal como establece el Estatuto de los Trabajadores se entregara copia básica del contrato a los representantes legales de los trabajadores.

## **Artículo 22. Categorías Profesionales**

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja en Granada, a los efectos de su clasificación, se encuadra en cuatro grupos profesionales, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la Institución en base a su capacidad organizativa, así como a las responsabilidades que conlleva.

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.

La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional, y recoge las actividades propias de los mismos de acuerdo con la organización del trabajo que se establezca.

A estos efectos se determinan en este Convenio los siguientes Grupos Profesionales:

### **CATEGORIA PROFESIONAL**

Grupo I Titulados

Titulado grado superior o asimilado

Titulado grado medio o asimilado

Grupo II Administrativos





Jefe superior

Jefe de primera

Jefe de segunda

Oficial de primera

Oficial de segunda

Auxiliares

Grupo III Personal de Actividades

Educadores/as, Técnico/a Gestión Salvamento Marítimo

Monitores/as y Cuidadores/as

Gestor/a de proyecto

Auxiliar clínica, Auxiliares en Geriatría, Socorristas,

Monitor/a Formación, Monitor/a

Actividades, Operador/a de Comunicaciones

Grupo IV Profesionales de Oficio

Conductor/a D/BTP

Cocinero/a, Técnico/a Mantenimiento, Instalador/a

Teleasistencia Domiciliaria,





Página 6 n Granada, jueves, 10 de febrero de 2011 n B.O.P. número 28

Monitor/a Transporte Adaptado

Limpiador/a, Personal de Captación de Fondos

### **Artículo 23. 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 en el caso de los técnicos titulados y dos meses para el resto de los trabajadores.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

## **Capítulo IV. Jornada Laboral Y Vacaciones**

### **Artículo 24. Vacaciones**

Las vacaciones anuales serán de 24 días laborables para el personal de Oficinas y de 33 días naturales para el resto de trabajadores, o la parte proporcional que les corresponda para el caso de no llevar un año completo.

El personal que devengue 33 días naturales, si durante el disfrute de las mismas coincidieran con festivo alguno, el trabajador optará por un día compensable de descanso o acumularlo a las vacaciones pendientes.

Salvo excepción, se disfrutarán en un máximo de 3 periodos, comprendido del 1 de enero del año en curso, hasta el 31 de enero del año siguiente, salvo causa mayor y por necesidades del servicio, previa autorización del Secretario.





Las solicitudes podrán ser denegadas en los casos en que, a juicio del Responsable correspondiente, la acumulación de varias personas de un mismo equipo en fechas coincidentes suponga perjuicio en la atención del respectivo programa, centro o servicio. Se establecerán los criterios a aplicar en estos casos. En los diferentes centros de trabajo se definirán anualmente las respectivas fechas límite para la solicitud de las vacaciones con el objeto de que el calendario de vacaciones del conjunto de trabajadores y trabajadoras se adapte a las necesidades de la actividad. El trabajador o la trabajadora podrán elegir sus vacaciones teniendo en cuenta sus propias necesidades personales, las necesidades de la actividad y el acuerdo con los compañeros y compañeras del equipo en el que trabaje.

Las vacaciones no serán acumulables de un año natural para otro y necesariamente habrán de ser disfrutadas.

Excepcionalmente se podrá autorizar, previo acuerdo con el trabajador o trabajadora, el disfrute de vacaciones pendientes del año anterior, por necesidades del servicio o como medida de conciliación de la vida familiar o personal, cuando así se solicite.

Cuando la actividad de un centro o servicio contemple uno o varios periodos de cierre, descenso de actividad o inactividad dentro del periodo anual, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con los mismos.

Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones, cuando el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de baja debidamente justificada en el momento de iniciar el periodo o periodos vacacionales, incluido el mismo día de su inicio, podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute aún cuando este finalizase cumplido el año natural.

En tal caso deberá adaptar las nuevas fechas a las necesidades del servicio y al calendario ya elaborado.

En el caso de permiso de maternidad se podrán disfrutar las vacaciones pendientes inmediatamente después de la finalización de dicho permiso aún cuando este finalizase cumplido el año natural.

Podrá procederse a la interrupción del periodo o periodos vacacionales, pudiendo disfrutarse de los restantes con posterioridad, pero siempre hasta el 31 de enero





del año siguiente, cuando se produzca internamiento hospitalario, conlleve o no declaración de una situación de incapacidad transitoria, siempre que la duración de dicha hospitalización y, en su caso, de la incapacidad transitoria, supere el 50% del periodo vacacional que se estuviera disfrutando en ese momento, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de tales extremos. En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un periodo independiente o acumulándolos a alguno pendiente.

Con el único objetivo de compensar a los/as trabajadores/as que hasta la fecha de entrada en vigor del presente convenio, tenían consolidada la antigüedad máxima (24% o 30%) será recompensada con el derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones, además de los anteriormente indicados:

15 años de servicio, más 1 día

20 años de servicio, más 2 días

25 años de servicio, más 3 días

### **Artículo 25. Jornada Laboral**

Con carácter general se establece que para todo el personal, excepto el de Oficina, la jornada laboral será de 40 horas semanales en función del puesto de trabajo.

1.-Personal de Oficina:

El personal de Oficina tendrá la siguiente jornada laboral:

A) Para el personal de Oficina incorporado durante el año 2009 y siguientes, la jornada laboral será de 38 horas semanales durante 8 meses, de enero a mayo, y de octubre a diciembre. La jornada será partida en horario de 9:00 a 14:00 y de 17:00 a 20:00 durante 3 días de lunes a jueves y dos de 8:00 a 15:00, incluido el viernes. La dirección, según las necesidades del servicio, establecerá la distribución de los días que se trabajará en horario intensivo o partido, teniendo en cuenta las necesidades de cada trabajador/a, posibilitando el cambio de dichos turnos siempre y cuando el servicio quede perfectamente atendido.





Los meses de junio a septiembre el horario será intensivo de 8:00 a 15:00

B) Para el personal de Oficina incorporado con anterioridad al año 2009, y como consecuencia del reconocimiento de un derecho adquirido, la jornada laboral será de 36,5 horas semanales durante 8 meses, de enero a mayo, y de octubre a diciembre. La jornada será partida en horario de de 8:30 a 14:00 y de 17 a 20:00 durante un día de lunes a jueves y cuatro de 8:00 a 15:00, incluido el viernes. La dirección, según las necesidades del servicio, establecerá la distribución de los días que se trabajará en horario intensivo o partido, teniendo en cuenta las necesidades de cada trabajador/a, posibilitando el cambio de dichos turnos siempre y cuando el servicio quede perfectamente atendido.

Los meses de junio a septiembre el horario será intensivo de 8:00 a 15:00.

C) Jornada Parcial se calculará considerando la jornada completas de 40 horas.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la jornadas parciales se realizarán de forma continuada y en horario de mañana.

En todos los casos se establece un tiempo de descanso intermedio y retribuido de 20 minutos diarios.

Tendrán la consideración de trabajo efectivo las horas de participación en cursos, reuniones, o actividades generales de obligada asistencia. En cuanto a los desplazamientos para estas actividades, que no es compensable, la entidad procurara facilitar o abonar los medios de transporte más rápidos, siempre y cuando entren dentro del presupuesto y los baremos habituales de Cruz Roja

Se establece para el personal de Oficina durante los meses de julio y agosto una reducción de 30 minutos en la jornada laboral aplicable en las salidas o entradas.

Se establece para el personal de Oficina durante el lunes y martes de Semana Santa una reducción de 60 minutos en la jornada laboral aplicable en las salidas o entradas.

Se establece para el personal de Oficina la salida a las 12:00 el día de la Cruz, el miércoles de Semana Santa y día de la Tarasca. Para el personal de Oficina de las Asambleas

Locales se establecerán los días análogos de acuerdo con la Secretaría Provincial





y durante el mes de enero de cada año.

Se establece para este personal un puente al año de descanso retribuido.

Se establece para el personal de Oficina el puente del Corpus de descanso retribuido como consecuencia del reconocimiento de un derecho adquirido. En las Asambleas

Locales el día será consensuado con la Dirección Provincial en función de la distribución de las fiestas locales en el calendario laboral.

También se establecen los días 24 de diciembre y 31 de diciembre como días de descanso retribuido para el personal de Oficina y aquel otro personal adscrito a centros o servicios que cierren su actividad.

La empresa vendrá obligada a la publicación anual del calendario laboral, intentando previamente consensuarlo con los representantes legales de los trabajadores, exponiendo el mismo en el tablón de anuncios de cada uno de los centros de trabajo

## 2.-Personal de otros centros de trabajo o proyectos específicos

Podrán existir centros de trabajo o proyectos específicos con jornadas especiales, cuando el servicio así lo requiera, que podrán contemplar horarios diferentes a los establecidos en el párrafo anterior para el personal de oficina, o bien un régimen de trabajo a turnos, por la tarde, por la noche, o en sábados domingos y/o festivos.

En estos casos la jornada nunca podrá superar la jornada máxima establecida de 40 horas a la semana en cómputo anual.

En estos casos, se dará cuenta a la representación de los trabajadores del horario y el régimen de jornada de los citados centros de trabajo o proyectos específicos, intentando acordarlo con aquellos.

Así mismo, cuando se conozcan en el momento de la contratación las condiciones de horario y régimen de jornada serán especificados con el mayor detalle en el contrato de trabajo.

Se establece para este personal un puente al año de descanso retribuido.







En el caso de trabajo en régimen de turnos, para la adjudicación de los mismos se tendrá en cuenta en la medida de lo posible las necesidades y preferencias de cada trabajador/a, posibilitando el cambio de dichos turnos, siempre y cuando el servicio quede perfectamente atendido

## **Artículo 26. Permisos y licencias retribuidas**

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a permisos retribuidos con la pertinente justificación previa, en los siguientes casos:

a) Veinte días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, indistintamente de cuál sea su sexo, con el límite de una licencia cada 5 años para el caso de las parejas de hecho.

b) Cinco días laborables por nacimiento de hijo.

c) Cinco días por enfermedad grave o muerte del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

d) Dos días por intervención quirúrgica con o sin hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad

e) Dos días por traslado de vivienda, más un día más adicional, cuando el traslado se produzca a más de 50 kilómetros del domicilio anterior.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. En este supuesto, se incluirá el tiempo necesario para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación para los trabajadores que se encuentren cursando estudio en un Centro Oficial, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Cuarenta horas anuales de libre disposición para la atención de asuntos propios.

Estas horas se disfrutarán en intervalos horarios completos y de un mínimo de 3 horas y deberán comunicarse con 48 horas de antelación para que sean aprobadas por la Dirección de la Institución, salvo en casos de urgencia





sobrevenida, que se justificarán con posterioridad.

En caso de solicitar este permiso inmediatamente antes o después de un periodo vacacional, su aprobación estará sujeta a las condiciones que se establezcan para el calendario de vacaciones. Las horas de libre disposición serán proporcionales al tipo de jornada y a la duración del contrato en cada año natural.

### **Artículo 27. Permisos sin sueldo**

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad, tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un periodo no superior a dos meses al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

## **Capítulo V. Formación Profesional, Salud Laboral, Igualdad De Oportunidades Y Conciliación De La Vida Laboral Y Familiar**

### **Artículo 28. Formación profesional**

Las partes firmantes suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido Acuerdo, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan; no obstante, se podrá contemplar otra gestión que redunde en la formación y la especialización del personal.

Cruz Roja Española en Granada facilitará la asistencia a cursos y seminarios para el perfeccionamiento, reconversión y capacitación profesional, debiendo realizarse siempre que sea posible en la jornada laboral y en cualquier caso siempre tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Como regla general, la Institución asumirá los gastos de formación cuando estos supongan una adecuación al puesto de trabajo.

La empresa consultará y pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores de cuantas acciones formativas se hayan de llevar a cabo, con la firme intención de detectar cuáles son las necesidades formativas de la plantilla y diseñar así un plan de formación adaptado a las exigencias del desarrollo de la prestación laboral.





## **Artículo 29. Salud Laboral**

La Institución y su personal afectado por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

El consumo de sustancias tóxicas, implica un problema de salud con repercusiones individuales y colectivas, en el ámbito social y laboral. Como tal problema, el Comité de Seguridad y Salud lo abordará desde un Plan Integral en sus vertientes preventiva, asistencial, de reinserción, participativa, voluntaria y planificada:

**Preventiva:** se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas cuyo fin sea la reducción del uso de drogas y promocionen hábitos de vida saludables.

Así mismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo (ya que el inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral, fundamentalmente alcohol y tabaco, vienen determinados por condiciones de paro, precariedad laboral o malas condiciones socio laborales).

**Asistencial y voluntaria:** se facilitará la información para el acceso al tratamiento a aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

**Reinserción:** el objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador y trabajadora a su puesto de trabajo.

## **Artículo 30. Igualdad de oportunidades y no discriminación**

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad 2008-2011 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.

-Creación de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Granada, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad.

El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa.

-También se crea 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.

-Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

-Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.

-Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

-Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.

-Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.

-Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.

-Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los





riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de estas últimas.

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

-Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

La empresa y trabajadores, se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El trabajador que ejerza el derecho al permiso de paternidad, según establece el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con una antelación de tres días el ejercicio efectivo de este derecho en los términos establecidos.

Reducción de jornada para el cuidado de hijos y familiares, con igual reducción salario; pudiéndose acumular el disfrute de la misma en el periodo de vacaciones escolares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan

### **Artículo 31. Conciliación de la vida personal y laboral**

Más allá de observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, Cruz Roja Española en Granada es una Organización que busca el bienestar social y que ofrece un servicio a la sociedad mediante su





compromiso humanitario. En pleno siglo XXI ha de asumir un nuevo aspecto: la satisfacción de los empleados y empleadas no solo con la remuneración sino también mediante planes de desarrollo profesional y apoyo a la conciliación de su vida laboral y personal.

En la nueva política de incorporar la Responsabilidad Social Corporativa a nivel interno en la dinámica del funcionamiento de la Institución, se considera la estrategia de ampliar y revisar las propuestas de conciliación personal y laboral en el aspecto de Flexibilidad Laboral, estableciéndose que en los casos en que la actividad del trabajador o la trabajadora lo permita, la flexibilización de los horarios de inicio y fin de su jornada diaria en un máximo de 90 minutos arriba o abajo, con los siguientes límites:

- Que no incurra por ello en abandono de cualquiera de sus obligaciones profesionales.
- Que el empleado no esté integrado en un equipo, servicio o centro que para su buen funcionamiento exija que todos sus integrantes entren y salgan a la misma hora y de ser así la prioridad para el traslado o permuta de la persona que requiera dicha flexibilidad
- Si la logística de cada instalación lo permite, el acceso al puesto de trabajo puede realizarse desde las 7:30 y la salida puede ser hasta las 16:30.

Estableciéndose, por tanto, que la jornada a desarrollar obligatoriamente debe transcurrir en el intervalo comprendido entre las 9'00 y las 13'30 horas en horario de mañana y entre las 17:00 y las 20:00 en horario de tarde.

- Las recuperaciones de la menor jornada realizada como consecuencia de la flexibilidad, se podrán realizar durante el mes en curso, o en virtud de acuerdo entre las partes. No será necesario que la recuperación se produzca el mismo día, ni durante la misma semana.
- El personal con jornadas reducidas aplicará la misma flexibilización y con los mismos límites establecidos.

## Capítulo VI. Régimen Disciplinario

### Artículo 32. Régimen disciplinario, potestad disciplinaria



Los trabajadores podrán ser sancionados por la Institución, 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 motivo o como 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 Institución, 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 Institución o a algún trabajador, esta falta se podrá considerar como grave o muy grave.

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

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

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 para la imagen de la Institución.

7. Las disputas 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 Institución o a algún trabajador, en cuyo caso se podrá considerar falta grave o muy grave.







B) Faltas Graves.

1. El descuido importante en la conservación de los locales, material y documentación de la Institución.
2. El empleo para uso privado de material, prendas o EPIS. de la Institución, 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.
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes. Cuando se deriven perjuicios para la Institución o compañeros, se considerará como falta muy grave.
4. 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 Institución, podrá ser calificada como falta muy grave.

5. Entregarse a juegos o realizar actividades ajenas al trabajo, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.
6. 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 Institución, podrá ser considerada muy grave.

7. 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.
8. 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. Las discusiones con otros trabajadores, personal directivo y terceros en presencia del público
3. Simular la presencia de otro trabajador.
4. La manifiesta y reiterada indisciplina y desobediencia en el trabajo.
5. El falseamiento voluntario de datos o información relativa al servicio
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. 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 Institución, como a los compañeros o usuarios, dentro de las dependencias de la Institución o durante el trabajo, en cualquier otro lugar.
8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Institución.
9. Violar el secreto de la correspondencia y comunicaciones telefónicas o telemáticas, y respecto de documentos reservados a la Institución.
10. El incumplimiento de la Ley de protección de datos de carácter personal.
11. 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.
12. Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia del público.
13. No atender al público con la corrección y diligencia debida, o faltando





notoriamente al respeto y a la consideración.

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

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

16.-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 Institución.

Todo trabajador/a que se acoja voluntariamente a un programa de tratamiento será considerado como una atenuante en la sanción que se le imponga, y la entidad facilitara el referido tratamiento.

16.-El acoso laboral, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

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

### **Artículo 33. Sanciones**

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

A) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o 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 hasta 45 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.

El trabajador dispondrá de un plazo de cinco días para alegar lo que considere oportuno para su defensa

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 34. 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.

El plazo de prescripción quedara interrumpido durante los cinco días del periodo de alegaciones.

#### **Artículo 35. Cancelación**

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona sancionada, y se cancelarán de oficio, con conocimiento a la parte o a instancia de la misma, 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 36. 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 Institución.

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

La incoación de expediente contradictorio se ajustaría a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Institución 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 de la Institución, 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. Si hay que incorporar pruebas el plazo para ello será de cinco días más.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. En 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 este.

d) Se entregará copia de esta comunicación al comité de empresa de la





Institución o Delegados de personal que participaron en el expediente dentro de manera simultánea a la recepción del escrito por el infractor.

## Capítulo VII Disposiciones Finales

### Artículo 37. Comisión Mixta 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 dos miembros por parte de la empresa, y dos miembros por parte de los trabajadores.

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.

### **Artículo 38. Resolución extrajudicial de conflictos laborales**

Los trabajadores y la entidad comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Mixta Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y







desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005.

### **Artículo 39. Trabajadores y trabajadoras discapacitados**

En el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la seguridad y la salud del trabajador discapacitado, se adoptarán las medidas necesarias para evitar su exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, si no es posible la misma, tendrá derecho a que se le facilite el cambio a otro puesto de trabajo, si es necesario, dentro de su jornada laboral y categoría profesional.

### **Artículo 40. Capacidad productiva del trabajador**

CRE reubicará, siempre que exista una vacante de sus características, al personal cuya capacidad se haya visto disminuida por edad, accidente o enfermedad, destinándolo a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, manteniéndole las condiciones laborales y la categoría profesional.

### **Artículo 41. Protección de las víctimas de la violencia de género**

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora víctima de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo por esta causa, esta se producirá de forma automática en su mismo puesto que ha sido cubierto por un contrato en sustitución.
3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas





y no causarán merma en sus retribuciones.

### **Artículo 42. 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.

## **Capítulo VIII Disposiciones Adicionales**

### **Artículo 43. Disposición adicional primera**

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

### **Artículo 44, Disposición Adicional segunda. Legislación General**

En lo no previsto en el presente convenio se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos laborales, la Ley de Conciliación de la vida social y familiar, la Ley de Igualdad de Género y las normas de general aplicación.



## ANEXO I. TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN GRANADA

<u>NIVEL</u>	<u>CATEGORIA PROFESIONAL</u>	<u>EUROS</u>	<u>EUROS</u>
<u>RETRIBUTIVO</u>		<u>AL MES</u>	<u>AL AÑO</u>
		<u>2010</u>	<u>2010</u>
	Grupo I Titulados		
Nivel 1	Titulado grado superior o asimilado	1.356,64	21.242,40
Nivel 2	Titulado grado medio o asimilado	1.293,85	20.300,55
	Grupo II Administrativos		
Nivel 3	Jefe superior	1.262,15	19.825,00
Nivel 4	Jefe de primera	1.214,31	19.107,46
Nivel 5	Jefe de segunda	1.167,96	18.412,07
Nivel 6	Oficial de primera	1.088,90	17.226,32
Nivel 8	Oficial de segunda	1.022,26	16.226,60
Nivel 13	Auxiliares	921,72	14.718,50
	Grupo III Personal de Actividades		
Nivel 6	Educadores/as, Técnico/a Gestión Salvamento Marítimo	1.088,90	17.226,32
Nivel 7	Monitores/as y Cuidadores/as	1.042,11	16.524,40
Nivel 9	Gestor/a de proyecto	1.002,38	15.928,49
Nivel 13	Auxiliar clínica, Auxiliares en Geriatría, Socorristas, Monitor/a Formación, Monitor/a Actividades, Operador/a de Comunicaciones	921,72	14.718,50
	Grupo IV Profesionales de Oficio		
Nivel 8 A	Conductor/a D/BTP	1.023,44	16.224,30
Nivel 13	Cocinero/a, Técnico/a Mantenimiento, Instalador/a Teleasistencia Domiciliaria, Monitor/a Transporte Adaptado	921,72	14.718,50
Nivel 13	Limpiador/a, Personal de Captación de Fondos	921,72	14.718,50
	PLUS DE TRANSPORTE	74,39	
	AYUDA DE ESTUDIOS / AÑO		122,22
	JUBILACION 60		4.017,30

JUBILACION 61	3.443,39
JUBILACION 62	2.869,50
JUBILACION 63	2.295,61
JUBILACION 64	1.434,74
Nocturnidad	15% Salario Base
Festivo especial	Día ordinarios x 2

## ANEXO II. CALCULO DEL COMPLEMENTO DE CONVENIO

Conforme a lo recogido en el artículo 9 se ha acordado la desaparición del concepto antigüedad para todos los empleados de Cruz Roja de Granada y su sustitución por un Complemento Ad Personam denominado Complemento de Convenio para los empleados existentes en la plantilla de la entidad a la fecha de la firma del presente convenio, que compense los derechos adquiridos de estos.

Los criterios para el cálculo del citado Complemento de Convenio son los siguientes:

A) Para los empleados que hasta el 1 de enero de 2010 venían percibiendo antigüedad:

La suma de los siguientes conceptos:

1. Mantendrá y consolidará la cuantía que estaba percibiendo a la que se incrementará el resultado de sumar el trienio en curso más otro trienio, todo ello con un tope máximo del 30 por ciento.

2. El personal que, en su caso, hubiese acumulado el tiempo necesario para cobrar las cantidades por este concepto y siempre que entre la finalización de contratos no haya transcurrido más de un mes percibirá, a partir de la entrada en vigor de este, como parte de este complemento "ad personam" la cuantía resultante de incrementar su salario a razón de un 3 por ciento por cada 3 años de permanencia en la Institución.

B) Para los empleados que al 1/1/2010 no venían percibiendo antigüedad:

El personal que no cobraba antigüedad a la referida fecha, percibirá a partir de la entrada en vigor de este convenio, un complemento "ad personam" por el



importe resultante de incrementar su salario a razón de un 2 por ciento anual, por cada año trabajado, redondeando al 2% los periodos inferiores a 12 meses, siempre que entre uno y otro contrato no haya transcurrido más de un mes.

En ambos casos este complemento “ad personam” será cotizable y actualizable anualmente en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales, y no será ni absorbible ni compensable.

Para mayor garantía de los empleados se recogerá en un anexo un listado nominativo con la cuantía de este Complemento Ad Personam para cada empleado.

