



## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CRUZ ROJA ESPAÑOLA DE SEVILLA (OFICINA PRINCIPAL)

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Cruz Roja Española de Sevilla (Oficina Principal), (Código 4102742), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2010.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa Cruz Roja Española de Sevilla (Oficina Principal), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2010.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

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

Notifíquese esta resolución a los interesados en la forma prevista en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, entregando a las partes copia literal, con la advertencia de que la misma no agota la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso de alzada, directamente o por conducto de este Centro Directivo, ante la Dirección General de Trabajo y



Seguridad Social de la Consejería de Empleo, acompañado de acreditación de la representación, en su caso, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su notificación o publicación, de conformidad con los artículos 32.3, 48.2, 114 y 115 de la referida Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Sevilla a 24 de octubre de 2008.—El Delegado Provincial,

Antonio Rivas Sánchez.

Acta número 1/2008, de 10 de julio de 2008, para la firma del Convenio Cruz Roja Española en Sevilla

Asistentes:

Secretario Provincial y Representante Empresarial:

Don Agustín Jiménez Labrador.

Delegados de Personal:

Doña Nieves Martínez Mayolín.

Don Antonio Gómez Lara

Don Manuel María Ventura Rodríguez

En la ciudad de Sevilla, siendo las 10.00 horas del día 10 de julio de 2008, se reúnen, en la sede de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Sevilla, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la citada Entidad integrada por las personas citadas al en el margen izquierdo.

Abierto el acto y tras un amplio cambio de impresiones, ambas partes acuerdan:

Primero.—Dar a la presente acta el carácter de final, puesto que recoge los acuerdos logrados a lo largo de las negociaciones.

Segundo.—Acuerdos: Suscribir el texto articulado del presente convenio Colectivo para el Personal de la Asamblea Provincial de Cruz Roja Española en Sevilla, para el período de vigencia del 1 de enero de 2008, hasta el 31 de diciembre de 2010.

Tercero: Anexar el citado texto a la presente Acta, dando por finalizada las negociaciones a todos los efectos.

Cuarto: Remitir dicho texto, una vez debidamente firmado, a la autoridad laboral para su correspondiente publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.





Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 10.00 horas del día señalado en el encabezamiento.

Sevilla a 10 de julio de 2008.—Agustín Jiménez Labrador, Nieves Martínez Mayolín, Manuel María Ventura Rodríguez, Antonio Gómez Lara.

## **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA EN SEVILLA**

### **Capítulo I. Condiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación**

##### 1.1. Ámbito de aplicación funcional.

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

##### 1.2. Ámbito Personal.

Afecta a todo el personal laboral que se halle prestando servicios en la misma con contrato laboral en el momento de la firma, así como los que ingresen en ella durante la vigencia del presente convenio,

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio en cuanto a la Tabla Salarial se refiere:

- El personal que sea contratado en base a subvenciones en las que las partidas de personal vengán prefijadas por categoría laboral.
- El personal que pudiera ser contratado como consecuencia de la adjudicación de concursos públicos para la prestación de servicios, que establezcan la obligación para Cruz Roja, de subrogarse en la contratación de los trabajadores y trabajadoras de la anterior empresa adjudicataria.

Así mismo quedan excluidos de la totalidad del presente Convenio:

- Aquellas personas que presten servicios en régimen de colaboración voluntaria no retribuida con Cruz Roja Española.
- Quedan excluidas por sus especiales condiciones, aunque dependiente de la Oficina Provincial, la Escuela Universitaria de Enfermería. También quedan excluidos el Hospital Victoria Eugenia y la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía.

##### 1.3. Ámbito Territorial.





Este Convenio se aplicará al personal contratado en las circunstancias descritas en el art. 1.2, que desarrollen sus actividades en los centros dependientes de Cruz Roja Española en la provincia de Sevilla, y en las Asambleas Locales existentes en el momento de la firma del mismo, así como aquellos otros centros y asambleas que pudieran crearse en un futuro como consecuencia de la puesta en marcha de nuevas actividades.

#### 1.4. Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2010. En lo concerniente a las tablas salariales, la entrada en vigor será:

los salarios brutos anuales (Anexo 1.i) desde el 1 de enero de 2008; los complementos salariales (Anexo 1.II) desde el 1 de julio de 2008, a excepción de los complementos de riesgo y turnicidad, que entrarán en vigor el 1 de enero de 2008.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el presente Convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya, excepto en lo relativo al incremento salarial.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las dos partes, debiendo realizarse por escrito con al menos tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia.

De no mediar denuncia en la forma establecida en el párrafo anterior, el convenio se verá tácitamente prorrogado por períodos anuales, renegociándose el capítulo salarial para cada prórroga.

### **Artículo 2. Condiciones Más Beneficiosas**

Las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los empleados, se respetarán como derechos adquiridos.

### **Artículo 3. Compensación Y Absorción De Las Retribuciones**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

### **Artículo 4. Unidad Del Convenio**

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar



sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

### **Artículo 5. Comisión Paritaria De Interpretación Y Vigilancia.**

5.1. Definición y estructura. Para aquellas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros de cada parte. La sede de esta Comisión se establecerá en el mismo domicilio de Cruz Roja.

En el supuesto de que no se lograra unanimidad en los asuntos sometidos a su consideración, las partes acuerdan acudir a la Jurisdicción que corresponda.

5.2. Funciones. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las de vigilancia, interpretación y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

5.3. Procedimiento. Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria la Dirección de Cruz Roja y la mayoría de los Delegados de Personal.

- La Comisión deberá resolver en el plazo máximo de veinte días naturales a partir de la recepción del problema planteado.
- Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria por escrito de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y en las mismas, podrán ser utilizados los servicios de asesores los cuales, serán libremente designados por las partes.
- Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.
- Transcurrido el plazo de veinte días naturales sin que hubiera mediado resolución de la Comisión, las partes quedan en libertad para proceder por la vía que estimen conveniente.

## **Capítulo II. Organización Del Trabajo**

### **Artículo 6. Competencia Y Criterios Relativos A La Organización Del Trabajo.**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de Cruz Roja, facultad que ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

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



Serán criterios inspiradores en la organización del trabajo:

1. La planificación y ordenación de los Recursos Humanos.
2. La adecuación y suficiencias de la plantilla a las necesidades del servicio.
3. La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal.
4. La profesionalización y promoción del personal.
5. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
6. La racionalización, simplificación y mejoras de los procesos y métodos de trabajo.

### **Capítulo III. Del Personal De Cruz Roja**

#### **Artículo 7. Grupos Profesionales**

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Sevilla, a los efectos de su clasificación, se encuadra en grupos y niveles 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.

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 requeridas en cada caso.

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

A estos efectos, se determinarán en este Convenio los siguientes Grupos y Niveles:



<i>Grupos profesionales</i>	<i>Subgrupos</i>	<i>Niveles de retribución</i>	
Grupo A. Técnicos	Subgrupo I	Titulado de Grado Superior	Nivel I
	Subgrupo II	Titulado de Grado Medio	Nivel II
	Subgrupo III	Técnico Titulado en FP de Grado Medio, Superior o equivalente	Nivel III
Grupo B. Administrativos	Subgrupo I	Administrativo	Nivel IV
	Subgrupo II	Auxiliar administrativo	Nivel V
Grupo C. Personal de Actividades	Subgrupo I	Educador.	Nivel IV
		Instalador de unidades de teleasistencia.	Nivel IV
	Subgrupo II	Monitor.	Nivel V
		Animador Socio cultural.	Nivel V
		Operador de Central de Teleasistencia.	Nivel V
		Auxiliar de clínica.	Nivel V
		Auxiliar de ayuda a domicilio.	Nivel V
Auxiliar de ventas.	Nivel V		
Grupo D. Personal de Oficio	Subgrupo I	Conductor.	Nivel V
		Auxiliar de Mantenimiento.	Nivel V
	Subgrupo II	Conserje.	Nivel VI
		Carretilero.	Nivel VI
		Mozo de almacén.	Nivel VI
		Limpiador.	Nivel VI

## Artículo 8. Descripción De Los Puestos

Grupo A. Técnicos.

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que por su conocimiento y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades de coordinación o asesoras, con alto grado de exigencia en la autonomía, capacidad de supervisión, mando y responsabilidad, acordes a las funciones asignadas a los puestos que desempeñan.

Dentro de este grupo, y a los efectos de las condiciones económicas de dichos puestos, se establecen tres subgrupos:

- Subgrupo I, Nivel I: Titulado de Grado Superior.—Le corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación universitaria de grado superior.
- Subgrupo II, Nivel II: Titulado de Grado Medio.—Le corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación universitaria de grado medio.
- Subgrupo II, Nivel IV. Técnico Titulado en FP de Grado Medio, Superior o



equivalente - Se integran en este nivel aquellos trabajadores y trabajadoras que estando en posesión del título de FP de Grado Medio y Superior o equivalente, asuman funciones con el nivel de complejidad y autonomía que caracteriza a los Técnicos, y en función de la trayectoria laboral en la Institución.

Grupo B. Administrativos.

Se incluyen en este grupo profesional al personal que realiza funciones con alto grado de especialización, ya en la realización de trabajos administrativos, ya contables, que requieren una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad, así como las tareas de ordenación y gestión no encomendadas al personal técnico.

Dentro de este Grupo se establecen dos Subgrupos:

— Subgrupo I, Nivel IV. Administrativo. Corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo, organizándole si procede, presta servicios con autonomía y responsabilidad con funciones entre otras como,

- La resolución de consultas verbales, escritas o telefónicas que no requieran la intervención de personal técnico.
- La organización y control de registros, ficheros y archivos.
- Redactar y escribir documentos con los medios técnicos existentes.
- Manejo de equipos informáticos y sus aplicaciones de procesadores de texto, hojas de cálculo, bases de datos, presentaciones,...
- Despachar con el Jefe inmediato sobre los asuntos propios de su competencia, consultándole sobre los criterios a seguir y, en general, sobre cualquier otro problema que pueda plantearse en el desempeño de su función.

— Subgrupo I, Nivel V. Auxiliar Administrativo. Corresponde a quienes con similar formación del subgrupo anterior, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas homogéneas, complementarias y auxiliares, sin personal a su cargo.

Se contempla una posibilidad de promoción de este subgrupo al Subgrupo I, Nivel IV, Administrativo, para aquellas personas que cumplan los siguientes requisitos:

- Lleven en esta categoría un período de cinco (5) años y acrediten suficiente experiencia en el mismo,
- Sea informada positivamente la necesidad por la dirección del departamento.
- Asuma funciones del Subgrupo I. Nivel IV.





Grupo C. Personal de actividades.

- Subgrupo I, Nivel IV. Educador.

Programación de las actividades educativas que le son propias; seguimiento individualizado de cada una de las personas que constituya el grupo humano; dinamización del mismo con los recursos propios de su formación, según las características propias de cada centro de trabajo; planificación de actividades a realizar bajo la supervisión de la persona responsable del Centro o Programa; tendrán en poder la titulación apropiada (B.U.P., F.P. 2 o equivalente).

- Subgrupo I, Nivel IV. Instalador de unidades de teleasistencia.

Instalaciones en los domicilios de los usuarios de las terminales de Teleasistencia, así como las pruebas, mantenimiento y reparaciones que las mismas pudieran necesitar.

Estarán en poder de la titulación mínima de FP2.

- Subgrupo II, Nivel V. Monitor/ Animador Sociocultural.

Ejecución de las actividades específicas que le sean asignadas, conducción del grupo humano y responsabilización del mismo durante el desarrollo de la actividad específica; informar a la persona responsable de la evolución de los diferentes componentes del grupo; tendrán en su poder la titulación apropiada (Graduado Escolar, F.P. 1 o titulación específica apropiada).

- Subgrupo II, Nivel V. Operadores Central de Teleasistencia/ Centro de Contacto.

Corresponde a este nivel aquellos puestos dedicados a la atención de alarmas u otro tipo de llamadas, para cuya resolución se precisa formación básica en informática y experiencia en la actividad, en la que se desarrollan funciones predeterminadas y homogéneas sin personal a su cargo.

- Subgrupo II, Nivel V. Auxiliar de Ayuda de Clínica.

Desarrollarán las funciones propias de su titulación. Éstas, podrán realizarlas tanto en instalaciones propias de la Institución, como en el domicilio de los particulares usuarios de los programas.

- Subgrupo II, Nivel V. Auxiliar de Ayuda a Domicilio.

Presta servicios en el domicilio o fuera del mismo para cubrir las necesidades del usuario, con el fin de atenderle en su propio medio, fomentar la autonomía personal y evitar el desarraigo de su entorno.

1. Trabajos generales de atención al hogar:

- a. Limpieza de la vivienda. Se adecuará a una actividad de limpieza cotidiana salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable.
- b. Apilación de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de lavandería.
- c. Realización de compras domésticas, a cuenta del usuario del servicio.
- d. Cocinado de alimentos o traslado a su domicilio.
- e. Lavado a máquina, repaso y cuidados necesarios de la ropa del usuario.
- f. Reparación menor de utensilios domésticos y de uso personal que se presenten de manera imprevista, cuando no sea necesario la intervención de un especialista.

## 2. Trabajos de atención personal:

- a. Aseo personal. Cambio de ropa, lavado de cabello y todo aquello que requiera la higiene habitual.
  - b. Atención especial al mantenimiento de la higiene personal para encamados e incontinentes, a fin de evitar la formación de úlceras.
  - c. Ayuda o apoyo a la movilidad en la casa, ayuda para la ingestión de los medicamentos prescritos. Levantar de la cama y acostar.
  - d. Acompañamiento a visitas terapéuticas.
  - e. Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario.
  - f. Dar aviso al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado del usuario, o de cualquier circunstancia que varíe, a grave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del usuario.
  - g. Apoyo en aquellos casos que sean necesarios en las actividades normales propias de la vivienda del usuario en su entorno, como salidas a lugar de reunión, visitas a familiares o actividades de ocio.
- Subgrupo II, Nivel V. Auxiliar de Ventas.

Desarrollarán funciones auxiliares para la Captación de Fondos de la Institución, bajo la supervisión y dirección de su inmediato superior.

Grupo D. Profesionales de Oficio.



- Subgrupo I, Nivel IV. Conductor.

Bajo su responsabilidad estará la utilización, conducción y mantenimiento del vehículo o vehículos asignados de la Asamblea Provincial a su cargo, tendrá la responsabilidad del vehículo durante el período de tiempo en que quede asignado a su cargo, realización de aquellas tareas que le sean encomendadas en cuanto a personal, mensajes y paquetería; aquellos conductores destinados en vehículos ambulancias colaborarán en el manejo de material propio de la ambulancia necesario para el traslado y evacuación de enfermos.

- Subgrupo I, Nivel IV. Auxiliar de mantenimiento.

Tiene a su cargo de forma directa o con la ayuda de otros, las operaciones de mantenimiento de los centros de trabajo, sus instalaciones y exteriores.

- Subgrupo II, Nivel V. Conserje.

Se ocupará de vigilancia y custodia de las instalaciones y bienes materiales asignados a su cargo, control de visitas y su acceso al Centro; información orientativa referida a su Centro o Unidad de Trabajo, así como cualesquiera otras funciones similares que exijan su puesto de trabajo.

- Subgrupo II, Nivel V. Mozo de almacén, Carretillero.

Realizará las funciones de almacenaje y manejo de carretilla elevadora para cargas y descargas de mercancías.

- Subgrupo II, Nivel V. Limpiador/a.

Realización de aquellas labores propias del servicio de limpieza, de edificios e instalaciones, así como cualquier otra derivada de su función.

## **Capítulo IV. Jornadas, Descanso, Festivos Y Vacaciones**

### **Artículo 9. Jornada Laboral Y Descanso Semanal.**

La jornada máxima anual del personal incluido en el ámbito de este Convenio y para el tiempo de su vigencia temporal, será de 1658 horas anuales de trabajo efectivo.

No obstante lo anterior, y a excepción de los centros, programas y puestos con cometidos determinados que así lo requieran que exigen la prestación del servicio en sistemas especiales, o cuya jornada viene determinada por la definición del servicio que se realiza, la jornada laboral ordinaria habitual será de 37 horas semanales en cómputo anual, comprendidas de lunes a viernes en horario de 8.00 a 15.00, más una guardia en tarde de lunes a jueves de 17.00 a 19.00 horas.



Así mismo, se disfrutará de un descanso intermedio de treinta minutos (30´) diarios para el desayuno que se considerará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. En los casos en que la jornada realizada sea inferior a la media de siete (7) horas diarias, este descanso se aplicará de forma proporcional.

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de un descanso semanal de al menos, dos días ininterrumpidos, que se disfrutarán con carácter general entre sábado y domingo, salvo para aquellos casos en los que debido al carácter especial del servicio encomendado, el descanso haya de fijarse en otros días.

Los casos excepcionales (centros, programas y puestos especiales) a los que alude el presente artículo en su párrafo segundo, serán objeto de jornadas laborales especiales, que si bien se ajustarán al cómputo anual que se refiere en el párrafo primero, se llevarán a efecto bien por el sistema de turnos, o por jornadas partidas o de tarde.

### **Artículo 10. Jornada Laboral En Fechas Especiales**

Se establecerán horarios especiales en las siguientes ocasiones:

Semana Santa:

- Horario especial de 9.00 a 13.00 horas los días lunes, martes y miércoles Santo.
- Jueves y Viernes Santo, festivos. Feria de Abril:
- Horario especial de 9.00 a 13.00 horas los días lunes a jueves de feria.
- Viernes de Feria, festivo.

Fiestas de Navidad:

- Tendrán la consideración de festivos, los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

Así mismo, se contemplará una jornada especial en el período correspondiente entre el 1 de julio y el 30 de agosto de cada año, período en el que no se realizarán las guardias de tarde en aquellos puestos de trabajo que realicen jornada ordinaria habitual.

### **Artículo 11. Trabajo En Días Festivos**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, salvo los que tienen jornadas especiales, disfrutarán de todos los días festivos que contenga el calendario laboral.

En el caso de no poderse disfrutar los festivos contenidos en el calendario laboral, se compensará prioritariamente con el disfrute doble del mismo o de forma



económica según el artículo 15, cuando por necesidades del servicio no se pudiera compensar de la forma anteriormente expresada.

## **Artículo 12. Vacaciones**

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas que tendrán una duración de treinta y un días naturales.

En el caso de que algún trabajador o trabajadora cause baja por IT durante las vacaciones, dichos días no se computarán como vacados y podrán ser recuperados.

Las vacaciones serán rotativas, no existiendo preferencia alguna por antigüedad, y se tomarán preferentemente en los meses de Julio y agosto, siendo el calendario del 15 de junio al 15 de septiembre.

Los turnos de vacaciones serán elaborados de acuerdo con las solicitudes de los trabajadores y las necesidades de los departamentos en los que éstos estén integrados.

Por acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la Empresa podrán establecerse otros períodos vacacionales,

a) Cualquier mes no incluido en el apartado anterior.

b) El trabajador o trabajadora y la Empresa podrán convenir la división en tres partes del período vacacional; en este supuesto, la duración total del mismo será de treinta día naturales y en ningún caso el período más corto será inferior a siete días.

No obstante a todo lo anterior, el período de vacaciones de cada año no podrá superar el día 10 de enero del año siguiente como fecha límite.

Si coincide el inicio de las vacaciones estando el trabajador o trabajadora en días de descanso, el inicio de las mismas empezará a disfrutarse al día siguiente de finalizar dichos descansos.

Los trabajadores y las trabajadoras con hijos en edad escolar tendrán preferencia para elegir un período de vacaciones que coincida con las vacaciones escolares estivales.

## **Artículo 13. Licencias Y Permisos Retribuidos**

El trabajador o trabajadora tendrá derecho mediante la oportuna justificación a licencias retribuidas, por los tiempos y causas siguientes:



- (a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de parejas de hecho debidamente acreditadas por el correspondiente siempre que este inscrita en Registro Público.
- (b) Tres días laborales en el caso de nacimiento de un hijo en la misma localidad de residencia o de 4 días si se produce fuera de la misma. Igualmente, se añaden los días que contempla la Ley de Igualdad para el permiso por paternidad.
- (c) Tres días laborales por enfermedad grave o por intervención quirúrgica de padres, cónyuges, hijos, hermanos o padres políticos.
- (d) Dos días laborables por el fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si tal fallecimiento se produce en la localidad distinta al trabajador la licencia comprenderá 4 días.
- (e) Dos días por traslado del domicilio habitual del trabajador.
- (f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de título académico.
- (g) La trabajadora por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia al trabajo; que podrán dividir en dos períodos de media hora. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre.
- (h) Seis días de cada año natural por asuntos propios. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización por la correspondiente jefatura de personal. Los días por asuntos propios no podrán ser unidos a ningún periodo de vacaciones.
- (i) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, teniendo que aportar justificante de la hora de entrada y salida en al consulta medica.
- (j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 8 años o a un disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- (k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en la legislación laboral vigente.

#### **Artículo 14. Excedencias**

- (a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la



asistencia al trabajo; o cuando a requerimiento de la Asamblea Provincial y previo acuerdo con el trabajador, se necesiten sus servicios en otros centros de Cruz Roja Española. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en la actividad referida.

(b) El trabajador o trabajadora con contrato indefinidos, con al menos una antigüedad en la empresa de un (1) año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año y no mayor a cinco, con derecho a la conservación del puesto de trabajo, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.

- El período de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad.

- Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

(c) El personal fijo que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a tres meses cada dos años.

(d) Se podrán disfrutar un máximo de dos licencias anuales sin sueldo, de una duración inferior a quince días cada una.

(e) Los trabajadores y las trabajadoras fijos tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, por nacimiento o adopción de un hijo, a contar desde la fecha de finalización de la licencia por maternidad o adopción, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado. En este caso, sólo será computable a efectos de antigüedad el primer año.

### **Artículo 15. Horas Extraordinarias**

Excepcionalmente, se podrán efectuar horas extraordinarias, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral vigente.

Su realización deberá ser autorizada previamente por el Jefe de Personal, a propuesta del Director de Departamento.

Dichas horas tendrán carácter voluntario, salvo aquellas por razones de urgencia propias del servicio que presta la entidad, que serán obligatorias, y su número no podrá ser superior 80 al año, salvo causas de fuerza mayor.

De la realización de estas horas extraordinarias se remitirá mensualmente informe por escrito a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

Las horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 75% de la hora

ordinaria por acuerdo del trabajador con la empresa, las horas extraordinarias podrán tomarse en descanso, en cuantía doble de la realizada.

## Capítulo V. Condiciones Económicas

### Artículo 16. Retribuciones

Al personal de Cruz Roja en la provincia de Sevilla afectado por el presente Convenio, se le aplicarán las retribuciones que le correspondan según su categoría profesional de acuerdo con la Tabla Salarial establecida en el Anexo I del presente Convenio, así como de los complementos que en cada caso correspondan.

A todo el personal que viniera percibiendo retribuciones superiores a las establecidas en las tablas salariales del presente convenio colectivo y los complementos contemplados en el mismo, se le reconocerá un «complemento personal» fijo, no absorbible,

### Artículo 17. Conceptos Retributivos

La retribución del personal de Cruz Roja en Sevilla afectado por el presente Convenio estará integrada por los siguientes conceptos en función de la clasificación:

1. Salario Base y Complemento de Destino.
2. Antigüedad.
3. Complementos personales de puesto de trabajo.
  - A) De Jefatura.
    - (a) Director de Departamento.
    - (b) Responsable de Área.
    - (c) Director de Centro.
    - (d) Responsable de Programa.
  - B) Específico Especial: destinado a retribuir condiciones especiales de la prestación laboral.
    - (e) De riesgo.
    - (f) De turnicidad.



- (g) De distancia y transporte.
- (h) Secretaría de Dirección.
- (i) De realización de festivos días 24 y 31 de diciembre.
- (j) Complemento específico personal.

#### 4. Pagas extraordinarias.

### **Artículo 18. Salario Base Y Complemento De Destino.**

Es la parte de retribución del personal fijada por unidad de tiempo, que se percibe en doce mensualidades, y cuya cuantía para cada grupo profesional y nivel aparece reflejada en las Tabla Salarial del Anexo I.

Si la jornada que realiza la persona trabajadora fuese inferior a la jornada laboral pactada, su salario será el proporcional al establecido en la Tabla Salarial.

### **Artículo 19. Antigüedad**

Los trabajadores y las trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo disfrutarán de un complemento personal de antigüedad, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo como módulo no sólo para el cálculo de los trienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5% para cada trienio y del 10% para cada quinquenio.

El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

Se reconocerá la antigüedad y los complementos, que en su caso estén disfrutando, a aquellos trabajadores y las trabajadoras eventuales en el momento de su consolidación como trabajadores con contrato indefinido; este reconocimiento se efectuará sin efectos retroactivos económicos.

### **Artículo 20. Complementos Personales De Puesto De Trabajo**

Para el personal de Cruz Roja en Sevilla incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se establecen los complementos personales de puesto de trabajo que se indican a continuación, cuya consolidación se detalla en cada caso, y procederá su devengo en función de las características del puesto de trabajo que





desempeñen, definidas previamente por la Empresa y que por ello, su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional asignada.

(a) Director de Departamento.

- Percibirá este complemento aquel trabajador/a que a criterio de la Empresa sea designado para llevar a cabo la dirección y coordinación de cualquier departamento en los que se organiza la Oficina Provincial de Cruz Roja en Sevilla, cubriendo así, la mayor responsabilidad, y disponibilidad en el ejercicio de sus funciones.
- La cuantía y forma en que se percibirá queda especificada en la Tabla Salarial del Anexo I a este Convenio.

(b) Responsable de Área.

- Percibirá este complemento aquel trabajador/a que sea designado por la Empresa para ejercer la coordinación de las áreas de actividad o administración que sean creadas a criterio de la misma, en base a motivos de necesidad por volumen de trabajo o cualquier otro aspecto de orden similar.
- La cuantía y forma en que se percibirá queda especificada en la Tabla Salarial del Anexo I a este Convenio.

(c) Director de Centro.

- Percibirá este complemento aquel trabajador/a que a criterio de la Empresa sea designado para llevar a cabo la dirección y coordinación de cualquier centro existente en la actualidad o que sea creado en un futuro para el desarrollo de un programa, cubriendo así, la mayor responsabilidad, y disponibilidad en el ejercicio de sus funciones en el centro.

(d) Responsable de Programa.

- Percibirá este complemento aquel trabajador/a que a criterio de la Empresa sea designado para llevar a cabo la dirección y coordinación de cualquier programa existente en la actualidad o que sea puesto en funcionamiento en un futuro, cubriendo así, la mayor responsabilidad, y disponibilidad en el ejercicio de sus funciones en el mismo.

(e) Plus de riesgo.

- Retribuye la realización de funciones o el desempeño de la prestación laboral en los puestos para los que, por sus especiales circunstancias o características excepcionales y de riesgo, se ha previsto el mismo, y como tales se contemplan.
- Su cuantía se establece en el Anexo I de Tabla Salarial y su percepción se hará



efectiva cuando el desempeño de las tareas declaradas de riesgo, se realice durante la totalidad de la jornada.

(f) Plus de turnicidad.

- Retribuye la prestación de servicios en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, de forma periódica y habitual.

(g) Plus de distancia y transporte.

- Por dicho concepto cuando el centro de trabajo esté destacado en el extrarradio o el trabajador o trabajadora tenga su domicilio fuera del casco urbano, se abonará a los trabajadores y las trabajadoras el importe del transporte público desde el domicilio al centro de trabajo y viceversa. Caso de no existir transporte público, el citado plus se hará efectivo a 0,12 euros/Kilómetro, con un límite de 12 Kilómetros en la distancia.

(h) Complemento específico personal.

- A la entrada en vigor del presente Convenio y de su Tabla Salarial, todos aquellos complementos, pluses y similares existentes hasta ese momento que no sean contemplados como tales en el mismo, serán englobados de forma personal, en cada uno de los casos existentes, configurando así este «Complemento específico personal» cuya cuantía permanecerá invariable de forma permanente en cada caso particular.

## **Artículo 21. Pagas Extraordinarias**

Todos los trabajadores y las trabajadoras de Cruz Roja en Sevilla afectados por el presente Convenio percibirán, tanto en junio como en diciembre, una paga extraordinaria que será de una mensualidad, más los complementos del puesto respectivo, de acuerdo con la tabla de retribuciones de este Convenio.

Fecha de pago.—Las fechas de pago de las pagas extraordinarias serán las siguientes:

a) Paga de junio (verano). Antes del 20 de junio.

b) Paga de diciembre (Navidad). Antes del 20 de diciembre.

Devengo.—Las pagas extraordinarias se devengarán semestralmente: la de junio, del 1 de enero al 30 de junio; y la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre.

El trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las pagas extraordinarias de forma proporcional al tiempo trabajado.

El personal que haya estado o esté de baja por Incapacidad temporal percibirá la

totalidad de las pagas mencionadas.

### **Artículo 22. Revisión Salarial**

Anualmente durante los años 2008 a 2010, de vigencia del convenio, los importes recogidos en la Tabla Salarial del presente Convenio, serán incrementados en el IPC real publicado por el INE.

### **Artículo 23. Gastos de Viaje**

Para el personal laboral incluido en el ámbito de este Convenio, que por razones de su trabajo tenga que desplazarse fuera de Sevilla, tendrá derecho a percibir un suplido en concepto de gastos de viaje con arreglo a las siguientes cuantías máximas, a justificar siempre con factura:

- Dieta completa: 37,40 euros./día

Distribución: Desayuno 2,40 euros.

Comida 17,50 euros.

Cena 17,50 euros.

- Media Dieta 18,70 euros.

- Hotel El alojamiento se realizará en hoteles de tres estrellas como máxima categoría.

- Kilometraje Caso de utilizar para los desplazamientos un vehículo particular debidamente autorizado de forma previa:

0,19 euros/km.

- Otros gastos

(aparcamiento, A justificar con la peaje,...) correspondiente factura.

Las liquidaciones de gastos irán todas con el visto bueno de la Presidencia y Secretario Provincial.

## **Capítulo VI. Condiciones Sociales**

### **Artículo 24. Ayudas Escolares**

Los trabajadores y las trabajadoras afectados por este Convenio Laboral tendrán derecho a percibir en concepto de ayuda escolar para sus hijos, las siguientes cantidades pagaderas en el mes de septiembre de cada año:



- Por cada hijo que curse estudios de enseñanza Primaria: 90,00 euros anuales.
- Por cada hijo que curse estudios de enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), así como los que cursan estudios de Bachillerato hasta los 18 años: 150,00 euros anuales.
- Por cada hijo inferior a seis años para gastos de guardería o centro preescolar, siempre y cuando justifique tal asistencia y el Centro se encuentre reconocido: 36,00 euros mensuales.
- Por tener a su cargo hijos disminuidos físicos o psíquicos: 36,00 euros mensuales.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que, por razones de guarda legal, tengan a su cargo el cuidado directo de alguna persona menor de edad percibirán las mismas cantidades establecidas en todos los apartados del presente artículo.

### **Artículo 25. Vestuario De Trabajo**

Se facilitarán dos uniformes completos, (uno de invierno y otro de verano) al inicio de la actividad (incluidos zapatos), y un uniforme de cada clase cada dos años con renovación anual de dos camisas y zapatos, a los siguientes trabajadores:

- Conductores, Conserjes, Porteros y personal de mantenimiento.
- Al personal de servicios sanitarios se le facilitarán batas, pijamas y zuecos.
- Al personal de limpieza se le facilitará el vestuario adecuado para la realización de su trabajo, como mínimo, batas o monos.

### **Artículo 26. Becas Y Anticipos Reintegrables**

a) Becas.

- Se establece a través de este artículo un fondo económico para becas. Dicho fondo estará compuesto por 1.803,04 euros.
- Dichas becas sólo se podrán solicitar para la formación que repercuta e interese a la actividad que se desarrolla en la empresa.
- Su concesión se otorgará por parte de la Dirección de la Empresa y se establece un plazo no superior a dos meses para la contestación a la solicitud formulada.

b) Anticipos reintegrables.

Para préstamo ordinario.



- Se establecerá un fondo de 12.020,24 euros para anticipos reintegrables.
- Los anticipos se concederán por un máximo de dos mensualidades del sueldo real líquido del mes anterior, para la categoría del solicitante.
- Los anticipos concedidos se reintegrarán en un plazo máximo de 18 mensualidades, no pudiéndose solicitar otro anticipo hasta que se cancele el anteriormente concedido.
- Deberán ser solicitados por el trabajador o trabajadora en impreso al efecto, acompañando los justificantes que crea oportunos para merecer su concesión e indicando la cuantía y forma de reintegro.
- El personal eventual o sustituto podrá solicitar el anticipo reintegrable, una vez superado el período de prueba reglamentario, ajustándose en éste caso el período de devolución, al número de meses que se establezca en cada contrato.

Extraordinario para adquisición de primera vivienda.

- Se establecerá un fondo de 27.045 euros, cuya cuantía se revisará anualmente al alza, en los términos que permita la negociación del Convenio, para crédito no superior a 9.015 euros, destinado a la adquisición de primera vivienda, con un plazo de amortización inferior a 7 años.
- Para la concesión, se procederá según orden de solicitud del trabajador en impreso al efecto, acompañado de justificante.
- Cuando en el mismo día se diera registro a más de una solicitud prevalecerá la del trabajador o trabajadora que tenga acumulado más tiempo de servicios prestados en la empresa.

### **Artículo 27. Incapacidad Temporal**

Los trabajadores y las trabajadoras afectados por el presente Convenio laboral percibirán el 100% del salario real correspondiente al mes en que se produzca la baja en los casos de accidente laboral y enfermedad profesional. Asimismo percibirán el 100% del salario real en los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común y accidente no laboral y en los supuestos de intervención quirúrgica hospitalizada y mientras dure dicha hospitalización.

### **Artículo 28. Salud Laboral**

(a) Los trabajadores y las trabajadoras tendrán un reconocimiento médico anual a cargo de la empresa.

(b) En aquellos servicios en los cuales el riesgo de contagio sea mayor, este derecho se verá ampliado a un reconocimiento semestral.





(c) Protección a la mujer embarazada. La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que por la dirección del Centro y el Comité de Empresa o Delegados del Personal, examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe médico y del Comité de Seguridad e Higiene, que será vinculante.

En los casos de toxicidad o contagio desde que se inicie el embarazo, se designará el puesto de trabajo que pueda desempeñar, reincorporándose tras el período de baja maternal a su puesto primitivo.

## **Capítulo VII. Cobertura De Los Puestos De Trabajo**

### **Artículo 29. Contratación Y Promoción Interna**

(a) Conforme al vigente Reglamento General Orgánico de la Institución, la selección y contratación del personal de Cruz Roja Española, Asamblea Provincial de Sevilla, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

(b) Para la provisión de vacantes se tendrá en cuenta a los trabajadores y las trabajadoras que hayan tenido con anterioridad a la nueva contratación, alguna relación laboral o voluntaria con la empresa.

(c) Se reconoce el derecho de ser informados los representantes de los trabajadores y las trabajadoras por parte de la empresa, de cuantas contrataciones de trabajo se vayan a realizar.

### **Artículo 30. Promoción Y Formación Profesional En El Trabajo**

De conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y por facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales.

Los trabajadores y las trabajadoras que cursan estudios de formación o perfeccionamiento a que se refiere el párrafo anterior, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Todo el personal interesado en cada uno de los cursos o seminarios que se programen por la entidad podrá solicitar su participación en los mismos, que le será concedida cuando lo permitan las necesidades del servicio y las posibilidades de organización de aquellos.





En todo caso la asistencia a tales cursos y seminarios tendrán la consideración de trabajo efectivo, siempre que al trabajador le haya sido autorizada su asistencia al mismo por la entidad, debiendo realizarse, siempre que ello sea posible, dentro de la jornada ordinaria de trabajo en la empresa. En caso de desplazamiento se abonará al interesado los gastos de viaje y dietas correspondientes.

De la organización y planificación de dichos cursos y seminarios se informarán a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, debiendo mediar un plazo no inferior a treinta días entre la convocatoria y su iniciación; asimismo, anualmente se facilitará a dichos representantes la previsión anual de cursos, con el fin de que estos puedan proponer los más necesarios, a petición de los trabajadores y las trabajadoras.

### **Artículo 31. Trabajos De Superior E Inferior Categoría.**

a) El trabajador o trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa, la cobertura de la vacante o la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité de Empresa o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

b) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

c) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisará destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondiente a una categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras.

## **Capítulo VIII. Derechos Y Garantías Sindicales**

### **Artículo 32. Acción Sindical**

El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores y las trabajadoras de Cruz Roja en Sevilla corresponderá a los Delegados de Personal y a los propios trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

Los Delegados de Personal ejercerán las funciones que le sean atribuidas por la legislación vigente.



Ningún trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en la legislación al efecto, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la situación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los representantes del personal o por lo propios trabajadores.

Los servicios mínimos a cubrir para la celebración de Asamblea General o Huelga se determinarán conjuntamente por la Dirección y por los Delegados de Personal.

La empresa facilitará una dependencia y la utilización de un equipo informático a la representación legal de los trabajadores / trabajadoras para el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales dispondrán de las horas legalmente establecidas para el desarrollo de sus funciones, las cuales serán acumulables en uno o varios de estos delegados.

Dado lo distante de los centros de trabajo incluidos en el ámbito del Convenio, por parte de la Empresa se mantendrán criterios flexibles a la hora de determinar las horas legalmente establecidas para la acción sindical.

## **Capítulo IX. Del Régimen Disciplinario**

### **Artículo 33. Presunción De Inocencia Y Respeto A La Intimidad**

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la presunción de inocencia, por lo que no se llevarán a efecto las posibles sanciones descritas en el Régimen Disciplinario por parte de la Empresa, antes de ser oído tanto al trabajador afectado como a los representantes de los trabajadores, los cuales tendrán que ser informados de los hechos acaecidos. Solo se podrán tomar medidas cautelares por parte de la Dirección de la Empresa en aquellos casos extremos y con certeza de riesgo físico o psíquico tanto para la Empresa como para los demás trabajadores.

Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta ante la Dirección de la Empresa, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

### **Artículo 34. Régimen Disciplinario**

34.1. Graduación de las faltas.



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

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

- La leve incorrección con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
- El retraso injustificado no superior a diez minutos en un día o a una hora en un mes.
- La negligencia o descuido leve, que no cause perjuicios a la entidad, en el cumplimiento de sus tareas.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes, que no sume más de una hora en ese periodo.
- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa, que no cause perjuicios notorios a la misma.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable, cuando no cause perjuicios notorios a la misma.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- La desconsideración con el público o los usuarios del servicio en el ejercicio del trabajo.
- El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos



laborales contemplados en la normativa vigente.

- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.
- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de tres horas y hasta seis horas.
- El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.
- El retraso injustificado de más de diez minutos y menos de una hora en un día, y que no supere las tres horas en un mes.
- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que no suponga la violación de la intimidad personal de usuarios de los servicios prestados por la entidad o compañeros, en cuyo caso será falta muy grave.
- La reincidencia en falta leve en el plazo de un mes.
- El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- La desobediencia a las órdenes directas de un superior cuando de ello se derive o pueda derivar graves perjuicios para la entidad o para los usuarios de la misma.
- La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.



- El retraso injustificado de más de una hora en al menos tres días en un mes.
- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.
- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, que supongan más de seis horas.
- La reiteración o reincidencia en falta grave, en el plazo de tres meses.
- El acoso sexual y laboral.
- La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la cruz roja en el desempeño de sus funciones.
- Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.
- La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación engaño o fraude o valiéndose del nombre de la institución.
- El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de usuarios de los servicios de la entidad o de otros empleados.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores.
- El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

#### 34.2. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las que figuran en el presente punto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. Las sanciones correspondientes a cualquier tipo de falta, se hará por





comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
- Despido.

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

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

34.3. Prescripción.

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

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



## Disposiciones Adicionales

### Disposición Adicional Primera

Por incorporación al Convenio de un nuevo nivel de retribución denominado como Nivel III para los Técnicos Titulados en FP de Grado Medio, Superior o equivalente, los hasta la entrada en vigor del presente Convenio, niveles III, IV y V, pasan a denominarse niveles IV, V y VI respectivamente.

### Disposición Adicional Segunda

El complemento denominado «de riesgo» se percibirá por aquellos trabajadores que en la actualidad desarrollen su trabajo en los programas de: Centro de Tratamiento Ambulatorio de Toxicomanías, Guardería de 0-3 años, Casa de Acogida de Mujeres Inmigrantes, así como para el puesto de Mantenimiento.

Igualmente podrían incorporarse en un futuro, como perceptores del citado complemento, aquellos trabajadores que desarrollasen su labor en programas de nueva puesta en marcha que, por sus especiales características similares a los anteriores, así se entendiera de mutuo acuerdo de las dos partes.

En Sevilla a 10 de julio de 2008. (Siguen varias firmas ilegibles.)

#### i. Salarios brutos anuales (brutos anuales en 14 pagas).

<i>Niveles</i>	<i>Denominación</i>	<i>Salario Base Eur.</i>	<i>Complemento de destino Eur.</i>
Nivel I	• Titulado de Grado Superior	17.325,84	2.856,56
Nivel II	• Titulado de Grado Medio	14.779,80	2.484,02
Nivel III	• Técnico titulado en FP M, S y equiv.	14.205,42	2.406,43
Nivel IV	• Administrativo. • Educador. • Instalador de teleasistencia.	12.482,26	2.173,64
Nivel V	• Auxiliar administrativo. • Monitor. • Animador Socio-cultural. • Operador Central teleasistencia. • Auxiliar de clínica.		

<i>Niveles</i>	<i>Denominación</i>	<i>Salario Base Eur.</i>	<i>Complemento de destino Eur.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auxiliar de ayuda a domicilio.</li> <li>• Auxiliar de ventas.</li> <li>• Conductor.</li> <li>• Auxiliar de mantenimiento.</li> </ul>	10.743,04	1.773,94
Nivel VI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conserje.</li> <li>• Carretillero/ Mozo de almacén.</li> <li>• Limpiador.</li> </ul>	9.128,56	1.552,32

ii. Complementos salariales (brutos anuales en 14 pagas).

<i>Puesto</i>	<i>Importe bruto anual</i>	<i>Condiciones</i>
Director de Departamento	4.200	Consolida el 50% a los tres años y el 100% a los cinco.
Responsable de Área	3.220	Consolida el 50% a los tres años y el 100% a los cinco.
Director de Centro	2.940	Consolida el 50% a los tres años y el 100% a los cinco.
Responsable de programa	1.260	No consolidable.
De Riesgo	15% Salario base del trabajador afectado	Se percibe mientras se desarrolla la actividad en los programas y/o situaciones en los que la misma pueda conllevar riesgo de contagio o en actividad de mantenimiento.
De Turnicidad	1.169	Se percibe mientras se desarrolla la actividad en los programas en los que se contempla el trabajo a turnos.
Secretaría de Dirección	1.260	Para aquellos puestos que desempeñan la secretaría de Presidencia, Secretaría o Coordinación.
De realización de festivos días 24 y 31 de diciembre (turno de noche)	60 euros por cada turno de noche	Sólo para los centros que trabajan a turnos y por ello se cubren los días 24 y 31 de diciembre.