

**JUNTA DE ANDALUCIA****Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo****Delegación Provincial de Córdoba****Convenio o Acuerdo: I Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Córdoba****Expediente: 14/01/0057/2013****Fecha: 05/04/2013****Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación****Destinatario: José Rafael Tortosa Delgado****Código: 14102882012013**

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo para el Personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Córdoba", con vigencia desde el día 1 de enero de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2014, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**Acuerda**

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

## CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CORDOBA

### Capítulo I. Condiciones generales.

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

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo dependientes de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Córdoba y afecta a todo el personal laboral que se halle prestando servicio en la misma, así como a los que ingresen en ella durante la vigencia del mismo.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del presente acuerdo:

1. El personal contratado mediante las subvenciones concedidas por el SAE a Cruz Roja Española para la contratación de personas desempleadas.
2. El personal contratado para Talleres de empleo, Escuelas Taller, Casas de Oficios y cursos de FPO subvencionados por el SAE.
3. Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.
4. Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.
5. El personal contratado en virtud de Convenios o conciertos con la Administración Pública en los que se recojan las condiciones laborales que afecten a dicho personal, , en aquellas materias reguladas de forma expresa en el convenio de colaboración formalizado, bien entendido que tanto en defecto de esta, como en la materia no regulada al respecto, el presente convenio tendrá carácter supletorio
6. 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.
7. El personal directivo al que se refiere el RGO de Cruz Roja Española, en concreto el Secretario y el Coordinador Provincial.
8. Personal perteneciente al Hospital de Cruz Roja Española en Córdoba.



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

Este Convenio se aplicará a aquellos trabajadores y trabajadoras que desarrollan sus actividades en los diversos centros dependientes de Cruz Roja Española en la provincia de Córdoba, en las Asambleas Locales y en aquellos otros que pudieran crearse en el futuro con motivo de la puesta en marcha de nuevas actividades, con excepción del Hospital de Cruz Roja Española en Córdoba.

## **Artículo 3. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOP, si bien sus efectos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2013.

Su vigencia será de dos años, hasta el 31 de diciembre de 2014, y se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos, si no se produce denuncia expresa por cualquiera de las partes, ante la autoridad laboral competente. La denuncia habrá de realizarse con dos meses de antelación a su vencimiento.

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

## **Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguno de los artículos de este convenio, la Comisión Negociadora se reunirá en un plazo máximo de 15 días para negociar un artículo que sustituya al declarado nulo.

## **Artículo 5. Unidad del Convenio.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico 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 6. Condiciones más beneficiosas.**

Al amparo de la legislación vigente, serán respetadas las condiciones más beneficiosas que disfrute el personal en el momento de entrada en vigor del presente convenio, interpretadas en su conjunto y cómputo anual.

## **Artículo 7. Compensación y absorción.**

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



futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su conjunto y cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas.

### **Artículo 8. Comisión Paritaria.**

La comisión paritaria, cuya finalidad es la correcta aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, estará integrada por dos representantes de la empresa y dos por parte de la Representación de los Trabajadores. La designación de los componentes de la Comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes podrán contar en las deliberaciones con la asistencia de asesores que intervendrán con voz, pero sin voto.

Esta Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes con 72 horas de antelación y adjuntando el orden del día de los asuntos a tratar.

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

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

A) Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.

B) Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del convenio y en el momento de la denuncia, mientras se desarrolle la negociación colectiva.

C) Interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de preceptos de este Convenio.

Cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de recabar su mediación.

En caso de conflicto, los promotores del mismo deberán, en todo caso, remitir por escrito a la Comisión Paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada.

Antes de la presentación de cualquier conflicto colectivo en aplicación del presente convenio, será preceptivo el sometimiento de la cuestión a la comisión paritaria para que dé su interpretación de la misma.

D) Resolver la pretensión de cualquiera de las partes sobre la inaplicación de algunos de los preceptos comprendidos en el presente convenio.

E) Cualquier otra función que para la Comisión Paritaria esté recogida en el Estatuto de los trabajadores.



Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad de sus dos partes representativas, y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia total de miembros de la Comisión o de los que sustituyan a los titulares.

Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días hábiles a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de la Comisión Paritaria, las partes podrán plantear sus divergencias, a un arbitraje ante un árbitro elegido de común acuerdo, o ante la autoridad laboral competente.

## **Capítulo II. Organización del trabajo, contratación y clasificación profesional.**

### **Artículo 9. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los representantes de los trabajadores, y en especial los regulados por la legislación vigente.

Corresponde su aplicación práctica a los órganos y cargos directivos de la empresa.

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- A) La planificación y ordenación de los recursos humanos
- B) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- C) La adecuada y eficaz adscripción profesional de las trabajadoras y trabajadores.
- D) La profesionalización y promoción del personal.
- E) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- F) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- G) El fomento de la participación de los trabajadores.



H) Promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria, para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias o voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

La Representación Legal de los trabajadores colaborará con la dirección de la empresa en la valoración y determinación de las condiciones de trabajo de los Recursos Humanos.

### **Artículo 10. Ingresos del personal externo.**

1. La Dirección de Cruz Roja, determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura según el protocolo del Proceso Unificado establecido por Cruz Roja Española para la Gestión del Personal.

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

2. El personal de la Cruz Roja podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida para el puesto.

### **Artículo 11. Cobertura con personal interno.**

Cuando la empresa lo considere oportuno las vacantes podrán cubrirse por la organización con personal perteneciente a la misma, bien a través de la promoción interna o bien a través del correspondiente traslado.

Cuando el empleado acredite la titulación, formación experiencia requerida para el puesto y la empresa considere que tiene las aptitudes y cualidades requeridas para el desempeño de las funciones de aquel, se podrá promocionar a un empleado de la entidad para la cobertura de esa vacante.

También se podrá cubrir la vacante mediante el traslado de un empleado de la organización perteneciente a otro centro de trabajo de la misma provincia, que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior.

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

### **Artículo 12. Clasificación profesional.**

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se





estructura en grupos profesionales, niveles y en su caso especialidades y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal, y de favorecer su promoción.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponda con las mismas.

El factor de responsabilidad podrá ser objeto de una valoración independiente con compensación mediante un complemento salarial. Podrán asumir labores de coordinación de un centro o servicio los trabajadores encuadrados en cualquiera de los grupos profesionales que a continuación se detallan, recibiendo por ello el complemento salarial correspondiente.

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

Los niveles profesionales se definen por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

### **Artículo 13. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos y niveles profesionales.**

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

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

- a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de







autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

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

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

#### **Artículo 14. Grupos y niveles profesionales.**

El personal de la Cruz Roja Española en Córdoba se clasifica en Grupos Profesionales, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la empresa en base a su capacidad rectora.

Dentro de cada Grupo Profesional se definen diferentes niveles, que recogen las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización de trabajo que se establezca.

A estos efectos se determinan en este Convenio los siguientes

#### **Grupos Profesionales:**

##### **Grupo I. Titulados Superiores.**

Se incluyen en el presente grupo, aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. La dificultad de adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios es alta.

Se asimilan expresamente a este grupo; Médicos, Psicólogos, Economistas, Sociólogos y Licenciados en Derecho.

**Complejidad:** Sigue políticas definidas y objetivos genéricos y establecidos, asumiendo una muy elevada complejidad en la solución de problemas, asociada a la gestión de recursos y diversidad e impacto de sus relaciones, o bien a su ámbito de especialización

**Autonomía:** Total sobre el cumplimiento de sus resultados o los obtenidos a través de otros, con un marco de referencia de los problemas y decisiones poco



definido, partiendo de directrices generales que les obligan a tener gran autonomía de decisión.

**Conocimientos:** Requieren competencia técnica adquirida normalmente por titulación universitaria superior y amplia experiencia específica en su ámbito de actuación.

### **Grupo II. Titulados Medios.**

Se incluyen en el presente grupo, aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Se asimilan expresamente a este grupo; DUE, Maestro, Trabajador Social, Educador Social, Educador y Jefes Administrativos.

**Complejidad:** Asumen una complejidad alta en la solución de problemas, asociados a la especialidad de su ámbito de actuación, y su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización.

**Autonomía:** Alta sobre el cumplimiento de objetivos y supervisión de los resultados

**Conocimientos:** Requieren competencia técnica especializada, adquirida normalmente por titulación universitaria, de nivel medio, así como experiencia en su ámbito de actuación.

### **Grupo III. Profesionales Cualificados.**

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

Se asimilan expresamente a este grupo; Oficiales Administrativos, Informáticos, Mediadores Socio-Laborales, Integradores Sociales y Técnicos Formativos.

**Complejidad y autonomía:** Las decisiones que toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y

métodos de trabajo definidos por la organización o por la propia actividad que desarrollan, enfrentándose a problemas de complejidad media en el desempeño de su trabajo.

**Conocimientos:** Requieren cualificación no universitaria y experiencia contrastada para el desempeño de sus funciones.

#### **Grupo IV. Oficios Varios.**

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

Se asimilan expresamente a este grupo; Oficial 2º administrativo, Cocinero, Instaladores.

La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades, y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información y documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Requieren competencia derivada de la formación profesional básica y/o reglada ocupacional y/o experiencia laboral asimilable, así como de relación con usuarios, otras áreas, proveedores y colaboradores.

#### **Grupo V.**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual de complejidad moderada, con o sin ayuda de elementos mecánicos o vehículos, ajustándose a tareas concretas, bien establecidas.

En este Grupo existen tres Niveles, y a cada nivel se asimila los siguientes puestos:

**Nivel I:** Animador Socio-Cultural, Monitor de Centros, Cuidador, Auxiliar Administrativo y Conductor.

**Nivel II:** Conductor de Carretilla, Ordenanza, Pinche y Gobernanta.

**Nivel III:** Limpiador/a, Mozo de Almacén.

#### **Artículo 15. Periodo de prueba.**



1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de 6 meses para los grupos profesionales I, de 3 meses para el grupo profesional II, y de 3 meses para los grupos profesionales III, IV y VI recogidos en el art. 11º de este Convenio.
2. Durante este período, tanto la Empresa como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña.
3. En los contratos de trabajo temporales cuya duración prevista sea inferior a un año el periodo de prueba no podrá ser superior al 50% de la duración prevista, para cualquier empleado con independencia de su categoría.

### **Artículo 16. Formación.**

La dirección de Cruz Roja en Córdoba conjuntamente con el Comité de Empresa elaborará un Plan Anual de Formación Continua para el personal de la plantilla encaminado a perfeccionar los conocimientos profesionales de los trabajadores y trabajadoras, a mejorar la prestación de los servicios que se realizan y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que desempeñan.

La asistencia a actividades formativas en horario laboral deberá ser siempre aprobada por el o la responsable del programa o departamento de quien depende el trabajador o trabajadora, de acuerdo con el Coordinador o el Secretario Provincial.

Desde la empresa se facilitará en la medida de lo posible la participación en actividades formativas dentro del horario laboral, si no fuese esto posible y si la formación se desarrollase todo o en parte fuera de su jornada laboral, el trabajador no estará obligado a asistir a aquella parte de la formación que se desarrolle fuera de su jornada laboral.

En caso de desplazamiento, y siempre que la formación haya sido aprobada expresamente por la entidad, se abonará al interesado los gastos de viaje y dietas correspondientes.

### **Artículo 17. Contratación.**

La contratación se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el presente Convenio.

El personal contrato incorporado a Cruz Roja Española, deberá formalizar





compromiso de confidencialidad y dar su consentimiento expreso a la utilización de sus datos a los efectos de cumplimiento de las obligaciones derivadas de su relación laboral, conforme a la Ley Orgánica de Protección de Datos.

### **Contrato por obra o servicio:**

Esta modalidad de contrato se utilizará para la realización de una obra o prestación de un servicio determinado, con autonomía e independencia propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, no podrá ser superior a 3 años y transcurridos estos años los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa, incluso cuando hayan participado en proyectos de diferente categoría y funciones.

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

A los efectos de lo previsto en el art. 15 1 a) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto 1/1995, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los programas específicos financiados por Organismos Públicos tanto Estatales, como de Comunidad Autónoma como Municipales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad habitual y permanente de la empresa.

Estos contratos por su propia naturaleza no habrán de considerarse indefinidos, salvo que hayan traspasen el límite legal que en cada momento establezca la ley, dado que están sujetos los mismos al ejercicio presupuestario de los Organismos o Entidades Públicas o Privadas financiadoras y por tanto al Acuerdo, Convenio o Contrato suscrito entre éstos y Cruz Roja Española.

### **Contrato eventual por circunstancias de la producción:**

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

La duración máxima del contrato será de 12 meses en un período de 18 meses.

### **Contrato de interinidad:**

Este contrato se podrá celebrar para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

### **Contrato temporal para trabajadores minusválidos:**





La duración de este contrato no podrá ser inferior a 12 meses ni superior a 4 años. Las prórrogas no podrán ser inferiores a 12 meses.

### **Contrato en prácticas para trabajadores minusválidos:**

En los contratos celebrados bajo esta modalidad, el período de prueba para los titulados de grado superior será de 4 meses y para los titulados de grado medio será de 2 meses.

### **Contrato indefinido:**

Será aquel definido legalmente para aquellos puestos cuyo ejercicio o naturaleza lo sea con carácter indefinido.

### **Artículo 18. Movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

### **Artículo 19. Jubilación.**

Con carácter general la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador 65 o ms años, siempre y cuando reúna todos los requisitos legales exigidos en ese momento para tener derecho al 100% de la prestación por jubilación.

Cumplida la edad que en cada momento venga establecida por la legislación en vigor, el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

### **Artículo 20. Excedencias.**

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

1. 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. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por



naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.



Aquellos trabajadores con una antigüedad superior a dos años podrán solicitar un permiso sin sueldo de un mes cada dos años.

### **Capítulo III. Jornada laboral, vacaciones y licencias.**

#### **Artículo 21. Jornada de trabajo y descanso semanal.**

1. La jornada de trabajo se establece en un máximo de 40 horas a la semana en cómputo anual, lo que suponen 1.820 horas anuales.

2. Los trabajadores de la Cruz Roja Española en Córdoba que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tuviesen una jornada inferior a las 40 horas semanales, seguirán manteniendo esta jornada en concepto de derecho adquirido.

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

4. Para aquellos trabajadores que no tengan un horario específico diferente, su horario será el siguiente:

a) De lunes a viernes de 8:00 horas a 15:00 horas durante la mañana, y dos tardes semanales a fijar de 16:00 a 20:00 horas.

b) Del 1 de junio al 30 de septiembre, el horario será de lunes a viernes de 8:00 horas a 15:00 horas.

5. Flexibilidad horaria:

a) En aquellos servicios y departamentos que sea posible, y al objeto de conciliar la vida familiar con la laboral se establecerá una flexibilidad horaria consistente en:

**I. Jornada de invierno.** Se podrá entrar desde las 8:00 horas a las 9:30 horas y por la tarde desde las 16:00 a las 16:30.

**II.** El personal que haya hecho uso de la flexibilidad horaria deberá recuperar el tiempo no trabajado dentro de la semana natural, de lunes a viernes, entre las 8:00 horas y las 20:00 horas.

**III.** La concreción de la flexibilidad deberá ser consensuada con carácter previo con el responsable del servicio.

6. El personal con contratos a tiempo parcial, distribuirá su jornada según quede



recogido en sus contratos de trabajo.

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

8. Jornadas especiales en Semana Santa, Feria y Navidad.

<b>Semana Santa</b>	Lunes, martes y miércoles Santo De 9:00 a 14:00 horas
<b>Feria (según localidad del centro de trabajo)</b>	Lunes a jueves: De 9:00 a 14:00 horas Viernes: No laborable
<b>Navidad</b>	24 y 31 de diciembre: No laborable. (estos días serán compensados para el personal que trabaja a turno con 1 días de libre disposición). Del 26 de diciembre al 5 de enero la jornada será de 9:00 a 14:00

## **Artículo 22. Horas Extras.**

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

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

Se considerarán horas extraordinarias las que superen la jornada contemplada en el art. 18 del presente Convenio, su realización será voluntaria, y deberá ser autorizada previamente por la empresa.

La empresa podrá optar entre abonarlas con el incremento del 75% de la hora ordinaria, o compensarlas por el doble de tiempo equivalente de descanso.

## **Artículo 23. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 23 días laborables, por cada año completo de servicio o en la parte proporcional al tiempo trabajado, y se disfrutarán con arreglo a la planificación anual de las mismas. Se entiende como laborable el que figure como tal en el calendario laboral de cada empleado.

Para los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio colectivo tuviesen unas vacaciones superiores a 23 días laborables, seguirán manteniendo estas vacaciones en concepto de derecho adquirido.



El período de disfrute será preferentemente el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Antes del 1 de mayo de cada año, los diferentes servicios y/o centros presentarán las fechas propuestas de disfrute, que deberán ser autorizadas por la Coordinación y/o Secretaría provinciales.

Los trabajadores que no presenten la solicitud en la fecha indicada estarán sujetos a disfrutar las vacaciones cuando el servicio lo permita, salvo contratación posterior al día señalado.

Cuando se produzca el cierre o inactividad de un centro de trabajo o servicio, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad.

Las vacaciones anuales no podrán acumularse a los días de asuntos propios.

#### **Artículo 24. Licencias y permisos retribuidos.**

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un Registro Municipal, iniciándose el cómputo el día de la boda o registro. El disfrute de permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.
2. Permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de 3 días naturales y 4 días naturales si el trabajador necesita realizar un desplazamiento. Este permiso se ampliará en dos días en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple. El cómputo de este permiso se iniciará desde el día en que tenga lugar el hecho que lo motivó.
3. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales en la localidad del centro de trabajo y cuatro días fuera de ella. El permiso se computará desde el día en que tenga lugar el fallecimiento, accidente. En los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica se podrá disfrutar de la licencia durante el tiempo que dure esta situación. En caso de fallecimiento de padre, madre, hermanos, hijos o cónyuge se añadirá un día más.

De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.



El parentesco de afinidad comprende el cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquellos y a los abuelos y hermanos políticos.

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

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa, salvo que se trate de dietas en cuyo caso no se hará descuento alguno.

5. Un día natural por traslado de domicilio habitual.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y/o liberatorios para la obtención de títulos de carácter oficial o Jefatura de Tráfico para la obtención del permiso de conducir.

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

9. El personal, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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



con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el apartado 11 de este artículo.

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

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

El grado de consanguinidad o afinidad será el que viene recogido en el punto 3.- de este artículo.

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

11. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 9 y 10 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

12. Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica propia o de hijos menores de edad que, por imposibilidad de elección por parte del trabajador, deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este permiso deberá ser justificado mediante certificado del Centro médico, en el que se indique el horario del mismo.

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

14. Tres días de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los



puntos anteriores, de los cuales uno tendrá el carácter de no recuperable y dos tendrán el carácter de recuperables. El empleado los podrá solicitar cuando le convenga y la entidad solo podrá denegar la fecha solicitada por razones de cobertura del servicio.

15. Los días 24 y 31 de diciembre serán días no laborables. Quién por razón de su puesto tenga que trabajar alguno de estos días se le compensará con un día libre por cada uno de estos días trabajados. El empleado podrá solicitar esta compensación en la fecha que le convenga y la entidad solo podrá denegar la fecha solicitada por razones de cobertura del servicio.

16. El trabajador o trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante 30 minutos, cuando tenga a su cargo un menor que esté en el primer año de escolarización, y cuando el centro educativo no tenga auxiliares para atender al menor y sea requerido para ello. Este tiempo tiene carácter recuperable.

### **Artículo 25. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.**

Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En el supuesto de adopción y acogimiento se estará a lo dispuesto en el art. 48. 4. del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.





e) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

f) Invalidez del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Excedencias voluntarias.**

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

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

Un mes antes de finalizar este plazo el trabajador excedente deberá de solicitar por escrito su reincorporación.

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

### **Excedencias por cuidados de hijos y familiares.**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de hijos, según la legislación vigente. También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de familiares, según la normativa vigente.

### **Excedencias forzosas.**

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

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



## **Artículo 26. Voluntariado y Código de conducta.**

Siendo Cruz Roja una Institución que tiene como uno de sus Principios Fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral tendrán como una de sus responsabilidades, y se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias y voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

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

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

En los supuestos de baja por accidente o enfermedad, la empresa complementará las retribuciones que venía percibiendo el trabajador, durante el período de duración de la misma, y con un máximo de 18 meses en los casos de accidente, accidente laboral y enfermedad profesional y 12 meses en los casos de enfermedad común, siempre y cuando se trate de trabajadores con cotizaciones superiores a los 180 días en los cinco años anteriores a la fecha de la baja.

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

Hasta los tres días naturales a contar desde el primer día de ausencia, se podrá acreditar la misma con la presentación del P10 del médico de cabecera, en el que se recoja claramente la imposibilidad de incorporación al puesto de trabajo, debiendo aportar, si se superan los tres días un parte de baja con fecha el primer día de ausencia.

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

## **Capítulo IV. Sistema retributivo.**

### **Artículo 28. Retribuciones.**

A los trabajadores incluidos en este Convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan, en función del Grupo y nivel Profesional al que pertenezca para los años 2013 y 2014 que figuran en el anexo I.

### **Artículo 29. Conceptos retributivos.**



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

1. Salario Base.
2. Complementos de puesto de trabajo.
  - a) De Dirección.
  - b) De Disponibilidad.
  - c) De Responsabilidad.
3. Pagas extraordinarias
4. Complemento ad personam.

### **Artículo 30. Salario Base.**

Es la parte de retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo, que se percibe en 12 mensualidades y pagas extras, y cuya cuantía para cada grupo y nivel profesional aparece reflejada en la Tabla Salarial del anexo I.

Si la jornada que realiza el trabajador fuese a tiempo parcial, el salario base que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la Tabla Salarial de este convenio.

### **Artículo 31. Complementos de Puesto de Trabajo de carácter no consolidable.**

Se abonarán cuando las características de los puestos de trabajo designados por la dirección difieran sustancialmente de las consideradas con carácter general para determinar el salario base de los diferentes grupos y categorías profesionales.

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

#### **a) De Dirección.**

Corresponde aplicar este complemento a los trabajadores que ostenten la dirección de Centros con personal a su cargo, que tengan a juicio de la entidad especial complejidad.

En el momento de la firma de este Convenio se reconocen como centros de





especial complejidad: Centro de Inmigrantes de Puente Genil y el Centro ambulatorio de Drogodependencias de Córdoba.

Este complemento conlleva implícita la responsabilidad sobre la actividad desarrollada en dicho centro y/o servicio.

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

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial del anexo I.

#### **b) De Disponibilidad.**

Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores que, a criterio de la dirección y aceptado por el trabajador, deban permanecer localizables el tiempo que media entre el final de su jornada laboral y el inicio de la siguiente, así como domingos y festivos, salvo en el período de las vacaciones anuales retribuidas.

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

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial del anexo I.

#### **c) De Responsabilidad.**

Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores que desempeñan los puestos de Responsable de Plan, Área o Programa, que a juicio de la entidad tengan una especial complejidad.

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

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial del anexo I.

#### **Complementos ad personam.**

Es un complemento cuya cuantía esta recogida para cada uno de los trabajadores está recogida en el Anexo II del vigente convenio colectivo y que supone el reconocimiento individual de un derecho adquirido.

#### **Artículo 32. Pagas Extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año en cuantía de 30 días de salario base, prorrateadas en 12 mensualidades.



Los trabajadores que presten sus servicios en jornada a tiempo parcial tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

### **Artículo 33. Abono de retribuciones.**

El abono de las retribuciones a las que hace referencia este Convenio, se realizará dentro de los 5 primeros días del mes siguiente al que dieron lugar, mediante transferencia bancaria, al número de cuenta que indique el trabajador a la Secretaría provincial.

El trabajador, por su parte, estará obligado a comunicar por escrito la modificación de la cuenta de abono de la nómina, dentro de los 10 primeros días del mes en curso; y a firmar el recibo de nómina en los 10 días siguientes al cobro de la misma.

### **Artículo 34. Anticipos Reintegrables.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrán obtener en el plazo máximo de 3 días desde su solicitud por escrito a la Secretaría Provincial, un anticipo del mes corriente, que no podrá exceder del 25% del salario líquido mensual percibido.

Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del trabajador en el mismo mes en que tuvo lugar su concesión o en el siguiente.

### **Artículo 35. Gastos de Viaje.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, que tengan que desplazarse fuera de la localidad donde radica su centro de trabajo y, siempre y cuando sus gastos no estén previstos en la actividad causa del desplazamiento o abonados en destino, tendrán derecho a que se le reintegren los gastos realizados con motivo del desplazamiento, previa presentación de los justificantes de pago.

El alojamiento será facilitado por la empresa; no obstante, cuando exista la necesidad de alojamiento, el Hotel se justificará con la factura.

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

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

El trabajador deberá solicitar a la Secretaría provincial la autorización del viaje,





indicando la hora de salida y de regreso, así como el motivo del mismo.

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

Al trabajador que lo solicite, la empresa le facilitará un anticipo para los gastos de viaje, que será debidamente liquidado en el plazo de las 48 horas siguientes al regreso del mismo.

## **Capítulo V. Disposiciones varias.**

### **Artículo 36. Uniformidad.**

La empresa proveerá de la uniformidad que considere necesaria, a aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo lo requiera, siendo su uso de carácter obligatorio para el trabajador, reponiéndose en caso de deterioro.

La dirección del Centro determinará el vestuario necesario en cada caso, valorando para ello la normativa en materia de Prevención de riesgos laborales.

### **Artículo 37. Colaboraciones.**

La empresa solicitará a los trabajadores su colaboración con carácter voluntario y de manera ocasional en actividades de promoción de ingresos propios de la Institución, no suponiendo dicha colaboración una modificación de su puesto de trabajo ni trasgresión de la buena fe contractual.

### **Artículo 38. Seguridad y Salud Laboral.**

En lo relativo a Seguridad y Salud laboral, empresa y trabajadores estarán sujetos al cumplimiento de la normativa legal aplicable, y muy especialmente en lo dispuesto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos laborales, reglamentos y normas que la desarrollan.

## **Capítulo VI. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 39. Régimen disciplinario. Graduación de faltas.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en 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 15 minutos diarios y/o 45 minutos al mes y siempre que de esos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajo, graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se calificará de grave o muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

## **B. Faltas Graves.**

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que se superen los 15 minutos diarios y/o 45 minutos al mes y siempre que de esos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajo, graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se calificará de muy grave.

2. El descuido importante en la conservación de los locales, material y documentación de la empresa, con graves perjuicios para la misma.

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

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

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





considerará como falta muy grave.

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

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

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

9. Simular la presencia de otro trabajador.

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

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

### **C. Faltas Muy Graves.**

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

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

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

4. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

8. El incumplimiento de la Ley de protección de datos de carácter personal.

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





al público en general.

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

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

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

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

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

15. El acoso sexual.

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

17. 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.

#### **Artículo 40. Sanciones.**

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

##### **a) Por faltas leves:**

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

##### **b) Por faltas graves:**

- Inhabilitación para concurrir a pruebas selectivas internas por un periodo no superior a tres meses.
- 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 3 a hasta 60 días.

**c) Por faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de 61 días hasta 6 meses.

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

- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

- Despido.

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.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o en otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora, o multa de haber.

Las sanciones se notificarán por escrito al interesado, para su conocimiento y efectos, quien deberá acusar recibo de la notificación. Así mismo, se remitirá copia de las mismas al Comité de Empresa.

**Artículo 41. 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.

Se detendrán los plazos de prescripción cuando se abra expediente disciplinario y mientras dure el mismo.

**Artículo 42. Cancelación.**

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona sancionada, y se cancelarán de oficio o a instancia de la parte, una vez





transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

## **Capítulo VII. Otras disposiciones.**

### **Artículo 43. Garantías Sindicales.**

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

### **Artículo 44. Órganos de representación.**

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

### **Artículo 45. 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 que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Córdoba, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa.
- Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el Secretario Provincial o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.
- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.





- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de estas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.
- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

### **Disposiciones Adicionales.**

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 laboral y familiar, la Ley de Igualdad de Género y las normas de general aplicación.







## ANEXO I. TABLA SALARIAL

Grupo	Niveles	Total anual
<b>1. Titulados Superiores</b>		
(Médicos, Psicólogos, Abogados, Economistas, Sociólogos)	Nivel I	19.123,78
<b>2. Titulados Medios</b>		
(DUE, Maestro, Trabajador Social, Jefe Administrativo, Educador Social, Educador)	Nivel I	17.396,47
<b>3. Profesionales Cualificados</b>		
(Oficial de 1º Administrativo, Mediador Socio-Laboral, Informático)	Nivel I	15.792,54
<b>4. Profesionales y Auxiliares</b>		
(Oficial de 2º Administrativo, Cocinero, Instalador, Integradora Social)	Nivel I	14.805,50
<b>5. Oficios Varios</b>		
(Animador Socio Cultural, Monitor Centros, Cuidador, Auxiliar Administrativo)	Nivel I	13.756,78
(Conductor de Carretila, Gobernanta, Pinche, Ordenanza)	Nivel II	12.337,92
(Limpiador/a, Mozo, Limpiador/a)	Nivel III	11.412,58
<b>Complementos</b>		
Complemento de Dirección		150,25/mes
Complementos de Disponibilidad		120,20/mes
Complemento de Responsabilidad		150,25/mes

## ANEXO II - Relación de Trabajadores que perciben un complemento ad personam y cuantía del mismo

Trabajador	Complemento ad personam
Blanco Delgado Antonio	303,20 €
Cañuelo Higuera, Bartolomé	518,81 €
Flores Cantero Juan Carlos	141,63 €
Gallegos Gálvez Ana María	348,20 €
Majan Camacho Mari Gracia	183,20 €
Rubio Cuadrado Ana Esther	387,58 €
Vázquez López Antonia	189,42 €

Hay varias firmas ilegibles.