



## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Sevilla, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01/01/2013 a 31/12/2015.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.) de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los «Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D. 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial,

Acuerda:

Primero.— Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Sevilla, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1/1/2013 a 31/12/2015.

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

En Sevilla a 3 de mayo de 2013.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

Anexo nº 1 del acuerdo de la comisión negociadora relativo al texto del convenio colectivo para el personal laboral de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Sevilla.

### 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 Asamblea Provincial de Cruz Roja Española en Sevilla, de las Asambleas locales de Cruz Roja Española en la provincia de Sevilla y afecta a todo el personal laboral que se halle prestando servicio en las mismas, así como a los que ingresen en ellas durante la vigencia del mismo.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del presente convenio:

1. El personal contratado para Talleres de empleo, Escuelas Taller, Casas de Oficios y los docentes contratados específicamente para la impartición de los cursos de FPE subvencionados por la Consejería de empleo.
2. El personal contratado mediante las subvenciones concedidas por el SAE a Cruz Roja Española para la contratación de personas desempleadas en el desarrollo de proyectos y servicios de interés general y social.
3. Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.
4. Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.
5. El personal contratado en virtud de Convenios o conciertos con la Administración Pública en los que se recojan las condiciones laborales que afecten a dicho personal.
6. El secretario y el coordinador provinciales.

Así mismo quedan excluidas por sus especiales condiciones, la Escuela Universitaria de Enfermería, la Asamblea Autonómica de Cruz Roja Española en Andalucía y el Hospital Victoria Eugenia de Sevilla.

## **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 Sevilla, 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 las exclusiones recogidas en el artículo anterior.

## **Artículo 3. Ámbito Temporal. Vigencia y Denuncia**

El presente Convenio entrará en vigor el 1/1/2013.

Su vigencia será de tres años, es decir, hasta el 31/12/2015, y se considerará tácitamente prorrogado por anualidades sucesivas, si no se produce denuncia



expresa por cualquiera de las partes.

La denuncia la puede hacer cualquiera de las partes, debiendo comunicarla por escrito a la otra parte, y con al menos dos meses de antelación al vencimiento del convenio o de sus prórrogas.

#### **Artículo 4. Unidad del Convenio y Vinculación a la Totalidad**

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.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, considerase nulos algunos de los artículos siguientes, 10º, 18º 28º y 29º, se considerará nulo todo el Convenio Colectivo, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo en el plazo improrrogable de quince días naturales, no modificándose lo pactado hasta tanto no sea sustituido por la nueva redacción.

En el caso de que se considerase nulo alguno de los artículos restantes no se considerará nulo el convenio, y la comisión negociadora se reunirá en el plazo máximo de un mes para negociar un nuevo artículo que sustituya al considerado nulo.

#### **Artículo 5. 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 6. Comisión Paritaria**

Para aquéllas 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 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, salvo los meses de julio y agosto, en los que sólo se reunirá por cuestiones de urgencia, en cuyo caso la antelación será de 5 días, y adjuntando el orden del día de los asuntos a tratar, así como la documentación relativa a los mismos.

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.

D.— Deliberar y decidir sobre el descuelgue o inaplicación de alguna cláusula de este convenio.

E.— Determinar el árbitro para cuando sea imposible lograr un acuerdo sobre las cuestiones planteadas a la comisión.

F.— Cualquier otra función o competencia que determine la legislación laboral en vigor.

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 diez 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, esta someterá la cuestión a arbitraje, eligiendo un árbitro de común acuerdo por las partes, y también podrán plantear sus divergencias ante la autoridad laboral competente.

## Capítulo II. Organización del Trabajo

### Artículo 7. Competencia y Criterios Relativos a la Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, facultad que

ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores conforme a la legislación vigente.

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.

### **Capítulo III. Del personal de Cruz Roja**

#### **Artículo 8. Clasificación Profesional**

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos y subgrupos profesionales; y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal, y de favorecer su promoción.

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

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

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

#### **Artículo 9. Criterios para Determinar la Pertenencia a los Grupos**

## 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 o trabajadora, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

### Artículo 10. Grupos y Subgrupos Profesionales

El personal afectado por este convenio 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 subgrupos, que recogen las actividades propias de los mismos, de acuerdo con la organización de trabajo que se establezca.





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

Grupo I.— Técnicos.

Se incluyen en el presente grupo, aquellos trabajadores y trabajadoras que por su conocimiento y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas con diferentes grados de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad en función del subgrupo al que pertenezcan.

· Subgrupo I: Técnico Superior.

Corresponden a este subgrupo aquéllos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación universitaria de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Graduado o equivalente.

· Subgrupo II: Técnico Medio.

Corresponden a este subgrupo aquéllos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación universitaria de Diplomado, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico o equivalente.

· Subgrupo III: Técnico Especialista.

Corresponden a este subgrupo aquéllos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación de Ciclo formativo de grado superior.

Y aquellas personas en posesión de Bachillerato, FP de segundo y tercer grado que asuman funciones técnicas complejas y acrediten una experiencia mínima de 5 años en el desempeño de las mismas, y dentro del seno de la Institución, sin que el cumplimiento de este último requisito suponga la clasificación automática en dicho subgrupo del trabajador o trabajadora.

· Subgrupo IV: Técnico Auxiliar.

Corresponden a este subgrupo aquéllos trabajadores y trabajadoras que estando en posesión de la titulación de ESO, FP de primer grado, CFGM o equivalente realizan tareas de tipo técnico 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.

Grupo II.— Administrativos.

Se incluyen en el presente grupo, aquellos trabajadores y trabajadoras que por su conocimiento y experiencia profesional tienen atribuidas funciones administrativas, contables y de gestión, no encomendadas al personal técnico,



con diferentes grados de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad en función del subgrupo al que pertenezcan.

· Subgrupo I: Administrativo.

Se incluyen en el presente grupo, aquellos trabajadores y trabajadoras 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.

Formación: Titulación de Bachillerato, FP de segundo grado, Ciclo formativo de grado medio o equivalente.

· Subgrupo II: Auxiliar Administrativo.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores o trabajadoras 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.

Formación: ESO, FP de primer grado o equivalente.

Grupo III.— Personal de actividades.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores y trabajadoras no contemplados en los dos grupos anteriores, y que realizan las funciones que le son propias en el área de actividad, conforme a los requisitos mínimos de titulación y los perfiles que se indican a continuación:

· Instalador/a: Titulación de Bachillerato, FP de segundo grado o Ciclo formativo de grado medio específico apropiado.

· Monitor/a: ESO o FP de primer grado.

· Operador de Central de TAD y/o Centro de Contacto: Titulación ESO o FP de primer grado.

Grupo IV.— Profesionales de oficio.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no



necesitan de formación específica, salvo la necesaria para el manejo de las herramientas propias del puesto de trabajo.

- Conductor: Conducción y mantenimiento del vehículo o vehículos que le sean asignados y del material de los mismos, así como la realización de las gestiones que le sean encomendadas en cuanto al transporte de personas, documentación, paquetería, etc. Estarán en posesión del permiso de conducir preceptivo, así como de la formación específica necesaria en el caso de vehículos sanitarios.

- Auxiliar de mantenimiento: Tiene a su cargo de forma directa, o con intervención de terceros, las operaciones de mantenimiento y conservación de los centros de trabajo, sus instalaciones y exteriores.

- Conserje: Se ocupará de la vigilancia y custodia de las instalaciones y su contenido, del control de visitas y accesos al centro, del control de presencia del personal laboral, de los almacenes, de la atención de la centralita, así como de cualquier otra función acorde a su perfil.

- Mozo Almacén/Carretillero: Realizará funciones de carga y descarga de mercancías, preparación de pedidos y control de existencias. Estará en posesión del certificado para el manejo de carretilla elevadora mecánica.

- Limpiador: Tiene a su cargo la limpieza de los centros de trabajo, sus instalaciones y exteriores, así como cualquier otra inherente a su categoría.

Grupo V.— Otros perfiles.

No incluidos en los grupos anteriores, y específicamente los promotores en las diferentes campañas de captación de ingresos.

Todo el personal laboral deberá realizar la Formación Básica Institucional, la formación que le corresponda en materia de prevención en riesgos laborales y la específica para el puesto de trabajo que se ocupe.

Grupo profesional	Subgrupo	Nivel de retribución
Grupo I: Técnicos	Técnico Superior	1
Técnico Medio	2	
Técnico Especialista	3	
Técnico Auxiliar	5	
Grupo II: Administrativos	Administrativo	4
Auxiliar Administrativo	5	
Grupo III: P. Actividades	Instalador	4
Monitor	5	
Operador	5	



Grupo IV: P. Oficio	Conductor	5
Auxiliar Mantenimiento	5	
Conserje	6	
Carretillero/Mozo	6	
Limpiador	6	
Grupo V: Otros	Promotor	7

## Capítulo IV. Selección, Contratación y Promoción

### Artículo 11. Selección de Personal

La dirección de Cruz Roja Española en Sevilla determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido procedan ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño y en su caso, las circunstancias que puedan considerarse como méritos para efectuar la selección.

En los procesos selectivos que tengan que realizarse para ocupar los distintos puestos vacantes en la plantilla de la empresa, participará el Secretario Provincial, el Coordinador Provincial y/o los técnicos que la dirección estime necesarios.

La oferta de trabajo se hará pública con al menos 7 días de antelación a la fecha de selección y contratación, de la que se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores, conforme al procedimiento de calidad de CRE.

La información previa a la que se refiere el párrafo anterior no será necesaria en casos urgentes y en contratos de interinidad.

### Artículo 12. Período de Prueba

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de 6 meses.

### Artículo 13. Formación

Al personal afectado por el presente convenio se le facilitará la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Cruz Roja Española elaborará un Plan Anual de Formación Continua para el personal de 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, del cual tendrán conocimiento los representantes de los trabajadores.

La asistencia a actividades formativas en horario laboral deberá ser siempre aprobada por el o la responsable del plan o departamento de quien dependa el trabajador o trabajadora, de acuerdo con el Coordinador o el Secretario Provincial y tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Desde la empresa se facilitará en la medida de lo posible la participación en actividades formativas dentro del horario 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 14. 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.

Podrá ser utilizada cualquier modalidad de contratación prevista en la legislación, y los contratos serán formalizados siempre por escrito.

Tal como establece el ET se entregará copia básica del contrato a los representantes legales de los trabajadores.

Siendo Cruz Roja Española, 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.

El personal con contrato, incorporado a Cruz Roja Española, deberá formalizar compromiso de confidencialidad.

El personal laboral participará en las acciones de captación de fondos organizadas por la Institución aun no constituyendo el objeto fundamental de su prestación, no suponiendo dicha actividad valoración alguna en el desempeño de su puesto de trabajo.

Contrato de trabajo en prácticas:

En los contratos celebrados bajo esta modalidad, cuyo período inicial sea igual o superior a 12 meses, el período de prueba será el reflejado en el art. 12º de este Convenio.

La retribución del trabajador será del 70% y 80% de la recogida en la tabla salarial vigente para el primer y segundo año de contrato respectivamente.

Contrato de obra o servicio determinado:

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

La duración será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente.

Se considera una obra o servicio con sustantividad propia, y por tanto se podrá utilizar el contrato de obra o servicio, para aquellos trabajos derivados de convenios o adjudicaciones con la Administración, sea ésta estatal, autonómica o local, que tengan una duración determinada y que la entidad no realizaría si no estuviese convenida o financiada por la administración.

#### **Artículo 15. Extinción del Contrato**

El contrato se extinguirá por cualquiera de las causas contempladas en la normativa laboral vigente.

#### **Artículo 16. Movilidad Funcional, Geográfica y Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

#### **Artículo 17. Trabajos de Superior e Inferior Categoría**

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

### **Capítulo V. Jornada y Permisos**

#### **Artículo 18. Jornada de Trabajo y Descanso Semanal**

Con carácter general, la jornada de trabajo se establece en un máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual.

La distribución de la jornada laboral ordinaria habitual será de lunes a jueves en horario de 8.00 a 15.00 horas más dos tardes en semana en horario de 16.00 a 19.00 y los viernes de 8.00 a 15.00 horas; y durante los meses de julio y agosto



de lunes a viernes en horario de 8.00 a 15.00 horas.

Para el personal en plantilla a 31/12/2012, y como consecuencia del reconocimiento de un derecho adquirido, la jornada de trabajo será de 1.658 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La distribución de la jornada laboral ordinaria habitual para el personal mencionado en el párrafo anterior será de lunes a jueves en horario de 8.00 a 15.00 horas más una tarde en semana en horario de 16.00 a 19.00 y los viernes de 8.00 a 15.00 horas; y durante los meses de julio y agosto de lunes a viernes en horario de 8.00 a 15.00 horas.

Para los centros con horarios especiales, anualmente se elaborará un calendario 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 este artículo.

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

Los trabajadores y trabajadoras que realicen una jornada diaria continuada de al menos seis horas podrán disfrutar de una pausa de 30 minutos, computable como tiempo de trabajo efectivo.

En los centros donde las necesidades del servicio lo permitan, existirá una flexibilidad horaria en las entradas y salidas conforme a lo siguiente:

— Jornada de invierno de lunes a viernes:

Mañanas, entradas de 7.45 a 9.30 horas y salidas de 14.45 a 16.30 horas.

Tardes, entradas de 15.45 a 17.30 horas y salidas de 18.45 a 20.30 horas.

Entre el final de la jornada de mañana y el inicio de la jornada de tarde debe transcurrir al menos 1 hora.

— Jornada de verano de lunes a viernes:

Entradas de 7.45 a 8.30 horas y salidas de 14.45 a 15.30 horas.

### **Artículo 19. Jornada Laboral en Fechas Especiales**

Para el personal de oficina, y en los centros donde las necesidades del servicio lo permitan, se establecerán horarios especiales, conforme a lo indicado a continuación y en las siguientes fechas:

Semana Santa: Lunes, martes y miércoles Santo: De 9.00 a 13.00 horas.

Feria (según localidad del centro de trabajo): Lunes a jueves: De 9.00 a 13.00 horas. Viernes: No laborable.

Navidad: 24 y 31 de diciembre; y 5 de enero: No laborable.

### **Artículo 20. Trabajo en Festivos**

El personal afectado por el presente Convenio, salvo aquél con jornadas especiales, disfrutará de los días festivos recogidos en el calendario laboral, y en el caso de no poder disfrutar de alguno de ellos, se le compensará con el tiempo equivalente de descanso, y si esto no fuera posible, económicamente, conforme a lo recogido en el art. 24 de este Convenio.

### **Artículo 21. Vacaciones**

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días laborables por cada año natural y completo de servicio o en la parte proporcional al tiempo trabajado, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del mismo año natural, y en todo caso antes de la fecha de finalización del contrato, con arreglo a la planificación anual de las mismas.

Para los centros con jornadas especiales, las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días naturales, es decir, iniciándose su cómputo el primer día de ausencia del puesto de trabajo, y finalizando el día anterior a la incorporación del trabajador o trabajadora.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán en un máximo de dos períodos al año cuyo mínimo será de 5 días laborables, y que a propuesta del trabajador o trabajadora, serán concedidas por la empresa, en función de las necesidades del servicio o departamento al que estén adscritos.

Por acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa, podrá disfrutarse este permiso en 3 períodos, ninguno de los cuales será inferior a los 5 días laborables.

El período de disfrute será preferentemente el comprendido entre el 1 de julio 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 o trabajadoras que no presenten la solicitud en la fecha indicada estarán sujetos a disfrutar las vacaciones cuando el servicio lo permita.

En aquellos casos en que se produjese coincidencia entre las propuestas de



vacaciones del personal de un mismo servicio, departamento, o centro, y en defecto de acuerdo entre los coincidentes, se resolverá por sorteo, realizado por los trabajadores afectados, en presencia de su superior inmediato.

El personal con hijos menores de edad, tendrán preferencia para disfrutar el período vacacional en período no lectivo.

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 otro tipo de licencias o permisos.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las del párrafo siguiente que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

## **Artículo 22. Licencias y Permisos Retribuidos**

El trabajador o la trabajadora tendrán 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 Público, iniciándose el cómputo el día de la boda o registro. El disfrute del 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 laborables (misma provincia de residencia) o 4 días laborables (fuera de la provincia). El cómputo de este permiso se iniciará desde el día en que tenga lugar el hecho que lo motivó.

3.— Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tres días laborables; y por fallecimiento, dos días laborables dentro de la provincia y cuatro días fuera de ella, siendo en este caso de cinco días cuando se trate de un pariente de primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho. El

permiso se computará desde el día en que tenga lugar el fallecimiento, enfermedad, hospitalización o intervención.

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.

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.

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

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

5.— Dos días por traslado de domicilio habitual.

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

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 de los mismos.

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.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de



su jornada en media hora con la misma finalidad, también podrá acumular la hora de ausencia en jornadas completas conforme al acuerdo al que llegue con la entidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores, 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. 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El grado de consanguinidad 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 habitual.

12.— Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica propia que por imposibilidad de elección (pruebas y especialistas en la seguridad social) por parte del trabajador, deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.





Para otro tipo de consultas propias o ajenas, se dispondrá de los asuntos propios y así mismo se podrá acompañar a familiares a consulta médica, pero el tiempo utilizado para ello tendrá carácter de recuperable.

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.

14.— Seis días de cada año natural por asuntos propios no incluidos en los puntos anteriores. El trabajador o trabajadora podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud y con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento, debidamente motivadas.

Este permiso podrá fraccionarse en dos períodos de 3 horas por cada día de Asuntos propios, y siempre que ninguno de estos periodos de tres horas no coincida con la jornada de tarde, ni con las jornadas especiales de Semana Santa y Feria.

Este permiso no podrá acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

Los días de libre disposición serán proporcionales a la duración del contrato en cada año natural y deben disfrutarse dentro de dicho período.

Los trabajadores con jornada parcial no podrán fraccionar en horas los días de libre disposición.

### **Artículo 23. Excedencias**

Además de lo contemplado al efecto en la normativa laboral vigente, el trabajador o trabajadora con relación laboral de más de 3 años ininterrumpidos con la entidad tendrá derecho a la excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por el período de un año, siempre que el motivo de la misma no sea el acceso a otro empleo fuera de la entidad, aspecto éste que habrá de acreditar a su incorporación mediante informe de la vida laboral.

En los supuestos de reserva de puesto de trabajo contemplado en el párrafo anterior, y una vez solicitado por el trabajador o trabajadora el reingreso con un mes de antelación, el mismo será automático.

Este derecho solo podrá ser ejercitado una vez por el mismo trabajador o trabajadora.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá

solicitar la suspensión temporal del contrato de trabajo por un plazo no superior a tres meses en el período de dos años consecutivos.

#### **Artículo 24. Horas Extras**

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

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 Secretaría Provincial, a propuesta de la Coordinación provincial, cuando corresponda, salvo los casos de fuerza mayor.

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.

### **Capítulo VI. Condiciones Económicas**

#### **Artículo 25. Retribuciones**

Al personal incluido en este Convenio se le aplicarán las retribuciones que les correspondan, en función del Grupo y subgrupos profesionales al que pertenezcan, todo ello de acuerdo a las tablas salariales pactadas en el presente Convenio para el año 2013 que figuran en el anexo I.

#### **Artículo 26. Conceptos Retributivos**

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

- 1.— Salario Base.
- 2.— Complementos de puesto de trabajo.
  - a) Responsabilidad de Plan o de Área.
  - b) Dirección de Centro.
  - c) Responsabilidad de programa.
  - d) Secretaría de Dirección.
  - e) Riesgo.
  - f) Turnicidad.
  - g) Trabajo en fechas especiales.

3.— Complementos personales.

a) Complemento ad personam.

b) Complemento personal transitorio (CPT).

c) Complemento personal de Transporte.

4.— Pagas Extraordinarias.

### **Artículo 27. Salario Base**

Es la parte de retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo, que se percibe en 12 mensualidades ordinarias y las 2 pagas extras, y cuya cuantía para cada grupo y subgrupo profesional aparece reflejada en la tabla salarial del anexo I.

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese a tiempo parcial, el salario base que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la tabla salarial de este convenio tomando como base del cálculo la jornada de 40 horas semanales en cómputo anual, salvo que por derecho adquirido se tenga una jornada de 38 horas semanales, en cuyo caso el cálculo de la jornada parcial se realizará sobre las 38 horas.

### **Artículo 28. Complementos de Puesto de Trabajo de Carácter no Consolidable**

Se abonarán cuando las características del puesto de trabajo difieran sustancialmente de las consideradas con carácter general para determinar el salario base de los diferentes grupos y subgrupos profesionales y se den algunas de las circunstancias indicadas en los apartados siguientes.

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, salvo para aquellos trabajadores, que por derecho adquirido, ya tuvieran dichos complementos consolidados a fecha 31 de diciembre de 2012.

a) Responsabilidad de plan/área.

Corresponde aplicar estos complementos a aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñan los puestos de Responsable de Plan/Área, dado que en dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo y subgrupo profesionales.

Será la dirección de la entidad quien determine la necesidad del nombramiento



de estos responsables, atendiendo a criterios de eficacia y eficiencia.

A partir de la firma del presente convenio esta retribución estará sujeta al correspondiente nombramiento firmado por la Presidencia Provincial, teniendo efecto desde la fecha de firma del documento hasta la fecha de la firma del cese.

La cuantía de estos complementos aparece reflejada en la tabla salarial del anexo I.

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese a tiempo parcial, el complemento que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la tabla salarial de este convenio.

b) Dirección de centro.

Corresponde aplicar este complemento a los trabajadores y trabajadoras que ostenten la dirección de Centros con personal a cargo.

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

A partir de la firma del presente convenio esta retribución estará sujeta al correspondiente nombramiento firmado por la Presidencia 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.

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese a tiempo parcial, el complemento que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la tabla salarial de este convenio.

c) Responsabilidad de programa.

Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñan los puestos de Responsable de Programa, dado que en dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo y subgrupo profesionales.

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

A partir de la firma del presente convenio esta retribución estará sujeta al correspondiente nombramiento firmado por la Presidencia 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.

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese a tiempo parcial, el complemento que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la tabla salarial de este convenio.

d) Secretaría de dirección.

Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñen las funciones de Secretaría de Presidencia, Coordinación y Secretarías provinciales.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la tabla salarial del anexo I.

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese a tiempo parcial, el complemento que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la tabla salarial de este convenio.

e) Riesgo.

Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñan los puestos para los que, por sus especiales circunstancias o características exista un riesgo importante para los mismos.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la tabla salarial del anexo I.

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese a tiempo parcial, el complemento que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la tabla salarial de este convenio.

f) Turnicidad.

Se considera trabajo a turnos a la organización del trabajo según la cual los trabajadores o trabajadoras ocupan los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador o trabajadora la necesidad de prestar servicios en horas diferentes en un período determinado de días, semanas o meses.

Corresponde aplicar este complemento a los trabajadores y trabajadoras en los que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo anterior.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la tabla salarial del anexo I.

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese a tiempo parcial, el complemento que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la tabla salarial de este convenio.

g) Trabajo en fechas especiales.

Corresponde aplicar este complemento a los trabajadores y trabajadoras que tengan que realizar su prestación laboral las noches del 24 y 31 de diciembre.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la tabla salarial del anexo I.

Incompatibilidad

La percepción de los complementos a), b), c) y d) es incompatible, por lo que en el caso de que concurrieran varias de las circunstancias aquí recogidas, se remunerará al trabajador o trabajadora con el complemento de mayor importe.

### **Artículo 29. Complementos Personales**

a) Complemento ad personam.

Este complemento recoge el importe que corresponde a los empleados existentes en la plantilla a 31/12/2012, como derecho adquirido, derivado de la desaparición del complemento de antigüedad contemplado en convenios anteriores,

La cuantía es diferente para cada empleado y queda reflejada en la tabla del Anexo II.

Se trata de un complemento personal, consolidable, cotizable, no absorbible y actualizable en el mismo porcentaje que se actualice el salario base.

b) Complemento personal transitorio (CPT)

Este complemento recogerá la diferencia existente entre las cuantías que venía percibiendo el trabajador o trabajadora en el momento de la firma del Convenio, derivadas de la percepción de pluses no contemplados en el presente convenio, o cuando el receptor no reúna los requisitos para la percepción del citado plus, excepto los referidos al extinto complemento de antigüedad que se recoge como complemento Ad personam (contemplado en el apartado anterior) y que serán englobadas en un único complemento denominado CPT que será cotizable y no actualizable.

c) Complemento personal de transporte.

Para los trabajadores en plantilla el 31/12/2012, y como consecuencia de un derecho adquirido, cuando el centro de trabajo se encuentre en una localidad diferente a la de la residencia del trabajador o trabajadora, se abonará a éstos el importe del transporte público para la ida y la vuelta. En caso de no existir transporte público, se abonará el kilometraje a razón de 0,12 € el Km, con un límite de 12 km de distancia en cada trayecto.

### **Artículo 30. Pagas Extraordinarias**

El personal afectado por este Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año equivalentes a una mensualidad completa cada una, por los conceptos retributivos que le correspondan salvo el complemento personal de transporte.

Las pagas extraordinarias se devengarán semestralmente, es decir, del 1 de enero al 30 de junio la paga extra del mes de junio, y del 1 de julio al 31 de diciembre la paga extra del mes de diciembre.

En casos excepcionales, y por necesidades de justificación al financiador del proyecto donde esté imputado el trabajador o trabajadora, las pagas extras podrán ser prorrateadas en las pagas ordinarias mensuales.

Los trabajadores y trabajadoras 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 31. Abono de Retribuciones**

El abono de las retribuciones a las que hace referencia el art. 25º de este Convenio, se realizará como máximo dentro de los 5 primeros días del mes siguiente al que dieron lugar, mediante transferencia bancaria, al número de cuenta que indique el trabajador o trabajadora al departamento de personal de la Oficina provincial.

Las pagas extras de junio y de diciembre se abonarán antes del día 20 de cada uno de esos meses.

El trabajador o trabajadora, 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 32. Gastos de Viaje**

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, que tengan que desplazarse fuera de la localidad donde radica su centro de trabajo y, siempre y cuando sus gastos no estén previstos en la actividad causa del desplazamiento

o abonados en destino, tendrán derecho a percibir un suplido en concepto de gastos de viaje con arreglo a las siguientes cuantías máximas, previa la justificación adecuada de los mismos:

Manutención día completo: 37,40 € (cuando se regrese después de las 22.00).



Manutención medio día: 18,70 € (cuando se regrese después de las 15.30).

El alojamiento será facilitado por la empresa; no obstante, cuando exista la necesidad de alojamiento y éste no haya sido facilitado por la entidad, el Hotel se justificará con la factura, siendo la máxima categoría a justificar la de tres estrellas.

Los desplazamientos se abonarán mediante la presentación del billete del medio de transporte utilizado en los mismos.

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

El trabajador o trabajadora deberá solicitar a la Coordinación y/o Secretaría provinciales la autorización del viaje, indicando la hora de salida y de regreso, así como el motivo del mismo y conforme al procedimiento de calidad de CRE.

El personal adscrito a proyectos con requisitos específicos en lo que se refiere a la liquidación y justificación de gastos de viaje, deberá ajustarse a dichos requisitos.

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

Al trabajador o trabajadora 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.

### **Artículo 33. Incapacidad Temporal**

En los supuestos de baja por accidente laboral, enfermedad profesional o accidente y enfermedad comunes que requieran hospitalización, la empresa complementará las retribuciones que venían percibiendo el trabajador o la trabajadora, durante el período de duración de la misma, hasta el 100% de la retribución ordinaria.

También se cobrará el 100 % de la retribución en todas las bajas por enfermedad común en pacientes oncológicos.

Para los restantes casos de baja por accidente y enfermedad comunes, la empresa complementará las retribuciones que venían percibiendo el trabajador o la trabajadora, durante el período de duración de la misma conforme a los siguientes porcentajes:

Hasta el 100% para la primera baja del año natural.

Hasta el 75% para la segunda.



Hasta el 50% para la tercera.

No se complementarán la cuarta y siguientes bajas dentro del año natural.

La obligación de abonar los complementos por IT, a los que hace referencia este artículo, solo existirá cuando se trate de trabajadores y trabajadoras con las cotizaciones necesarias para acceder a las prestaciones por IT de la Seguridad Social.

En caso de baja por enfermedad o accidente, el trabajador o trabajadora estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta, a comunicar a la Secretaría Provincial, por sí mismo o a través de terceros, la ausencia del puesto de trabajo en el mismo día en que ésta tenga lugar, y a aportar justificante médico que indique la necesidad de permanencia en el domicilio para los 3 primeros días naturales de ausencia, y el parte médico de baja desde la fecha inicial de la ausencia en el caso de superar ésta los 3 días naturales.

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

## Capítulo VII. Condiciones Sociales

### Artículo 34. Anticipos Reintegrables

Los trabajadores y trabajadoras 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 en el mes anterior.

Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del trabajador o trabajadora en el mismo mes en que tuvo lugar su concesión o en el siguiente si ya estuviera elaborada la nómina del mes en curso.

### Artículo 35. Créditos

Los trabajadores y trabajadoras con relación laboral de más de tres años ininterrumpidos, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrán solicitar un préstamo sobre salarios futuros sin interés (los intereses no abonados serán considerados retribución del trabajador o trabajadora a efectos fiscales), siempre que la situación de la empresa lo permita, conforme a lo indicado a continuación:

- Préstamo ordinario:

Se establecerá un fondo para préstamos ordinarios de 12.000 euros.

Se concederán por un máximo de tres mensualidades del salario líquido percibido



en el mes anterior sin considerar las pagas extras.

El reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos, y como máximo en las 18 mensualidades siguientes a su concesión, a partes iguales.

Se concederán por riguroso orden de solicitud escrita a la Secretaría provincial, indicando la cuantía y el plazo de reintegro.

Hasta que no haya sido amortizado el 100% del préstamo y hayan transcurrido 6 meses desde la amortización del anterior, el trabajador o trabajadora no podrá solicitar uno nuevo.

En el caso de baja voluntaria o despido, las cantidades adeudadas por este concepto, le serán descontadas al trabajador o trabajadora de la liquidación, y si no fuera suficiente, serán reintegradas en su totalidad por el mismo, el día de la baja.

· Préstamo extraordinario:

Se establecerá un fondo para préstamos extraordinarios de 27.000 euros.

Se concederán por un máximo de 9.000 euros y será destinado a la adquisición de primera vivienda, debidamente acreditado mediante título de propiedad y certificación de titularidad de bienes inmuebles.

El reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos, y como máximo en las 36 mensualidades siguientes a su concesión, a partes iguales.

Se concederán por riguroso orden de solicitud escrita a la Secretaría provincial, indicando la cuantía y el plazo de reintegro.

Este préstamo será concedido una sola vez al trabajador o trabajadora.

En el caso de baja voluntaria o despido, las cantidades adeudadas por este concepto, le serán descontadas de la liquidación, y si no fuera suficiente serán reintegradas en su totalidad por el mismo, el día de la baja.

### **Artículo 36. Ayudas Escolares**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio, tendrán derecho a percibir en concepto de ayuda escolar por cada hijo/a, las siguientes cantidades, en un único pago junto a la nómina del mes de octubre de cada año:

· Estudios de EPO:	90 euros/año
· Estudios de ESO, bachillerato o CFGM hasta los 18 años:	150 euros/año
· Menor de 6 años en Guardería o CEI:	36 euros/mes



Hijo/hija con minusvalía superior al 33%:	36 euros/mes
---	--------------

Estas ayudas se equiparán en los casos de guarda legal.

Para ser perceptor de estas ayudas, se deberá acreditar documentalmente la matrícula en el centro de enseñanza o guardería y/o aportar los certificados de la minusvalía y/o guarda legal.

### **Artículo 37. Becas Formación**

Para el personal laboral, se establece un fondo para ayudas de estudios de 1.800 euros.

La cuantía máxima a solicitar será del 50% de la matrícula.

Los estudios a realizar serán de interés y repercusión en la actividad desarrollada por la Institución, en general, y para el puesto de trabajo desempeñado por el solicitante, en particular.

Su solicitud se realizará por escrito a la Secretaría provincial.

Para su cobro deberá aportarse justificante del abono de la matrícula.

### **Artículo 38. Condiciones Ventajosas**

Cruz Roja facilitará las siguientes condiciones a los trabajadores/as, cónyuge e hijos/as:

- Plaza y exención de matrícula en las acciones formativas llevadas a cabo por la Oficina Provincial de Sevilla (1 plaza por acción formativa)
- Exención del pago por cualquier otro servicio prestado por la Oficina Provincial de Sevilla.

## **Capítulo VIII. Seguridad y Salud Laboral**

### **Artículo 39. Seguridad y Salud Laboral**

En lo relativo a Seguridad y Salud laboral, empresa, trabajadores y trabajadoras 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.

### **Artículo 40. Reconocimientos Médicos**



Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a reconocimientos médicos periódicos a cargo de la empresa, que se realizarán conforme al protocolo marcado para cada puesto de trabajo por el servicio de prevención de la Mutua y conforme a lo acordado en el Comité de Salud y Seguridad.

#### **Artículo 41. Uniformidad**

La empresa proveerá de la uniformidad que considere necesaria, a aquellos trabajadores y trabajadoras cuyo puesto de trabajo lo requiera, siendo su uso de carácter obligatorio para éstos.

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

### **Capítulo IX. Igualdad de Oportunidades y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**

#### **Artículo 42. Plan de Igualdad, Protocolos de Acoso y Medidas de Conciliación**

Cruz Roja Española dispone de un Plan de Igualdad de ámbito nacional, que ha sido elaborado tras el diagnóstico realizado en cada una de las territoriales, en las que existe un Equipo de Igualdad y un Agente de Igualdad.

Este equipo es el encargado del diagnóstico inicial, y de la posterior puesta en marcha y seguimiento del Plan de Igualdad en su territorio, que garantice la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa.

Cruz Roja Española ha elaborado un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, del cual podrán hacer uso los trabajadores o trabajadoras afectados.

Finalmente, y más allá del cumplimiento estricto de la ley de conciliación, en este convenio se recogen numerosas medidas de conciliación que mejoran sensiblemente lo marcado en dicha ley, y que reflejan la voluntariedad y la disposición de la empresa para favorecer dichas medidas.

### **Capítulo X. Derechos y Garantías sindicales**

#### **Artículo 43. Derechos y 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.

### **Capítulo XI. Régimen Disciplinario**

#### **Artículo 44. Régimen disciplinario. Graduación de Faltas**



Los trabajadores y trabajadoras 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 o trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias en que concurran 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 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes.
2. No comunicar a la Institución los cambios de domicilio de residencia.
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización, o causa justificada de un día en un mes.
4. La negligencia, retraso o descuido inexcusable en el cumplimiento de los deberes.
5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo.

B.— Faltas graves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se originase perjuicio a la Institución.
3. El descuido importante en la conservación de los locales, material y documentación de la Institución.
4. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras, personal directivo y terceros en presencia del público.
5. Emplear para usos propios material, prendas o EPIS de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma, sin que exista autorización para ello.
6. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes.
7. No utilizar los medios de protección de seguridad o salud, o no cumplir las medidas establecidas en este ámbito.





8. Entregarse a juegos, distracciones o realizar actividades ajenas al trabajo, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.

9. 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 trabajadora, o atente contra su seguridad física o la de terceros.

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

C.— Faltas muy graves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes y siempre que suponga graves perjuicios para la entidad.

2. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un mes.

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

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

3. La simulación de enfermedad o accidente.

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

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria o negligente en materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Institución.

6. Violar el secreto de la correspondencia y comunicaciones telefónicas e informáticas o de los documentos reservados a la Institución.

7. El incumplimiento de la Ley de protección de datos de carácter personal y del compromiso de confidencialidad.

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

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

10. No atender al público con la corrección y diligencia debida, faltando notoriamente al respeto y a la consideración.
11. La embriaguez o drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, o fuera del mismo, siempre que en este último caso se utilizase el vestuario Institucional o actuando en nombre de la Institución.
12. La disminución continuada y voluntaria en el desempeño de su trabajo, comparándolo con la media de los trabajadores que realicen el mismo trabajo.
13. El abuso de autoridad en el ejercicio de funciones por parte de los superiores.
14. El acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
15. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
16. La violación de cualquiera de los principios del movimiento internacional de la Cruz Roja y en especial las actitudes racistas, sexistas y discriminatorias de cualquier clase.
17. La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de dos meses desde que se produjo la primera.

#### **Artículo 45. 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.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 meses.

c.— Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 6 meses.
- Inhabilitación para participar en pruebas selectivas internas por un periodo de

hasta un año.

— Despido.

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

Las sanciones se notificarán por escrito al interesado o interesada, para su conocimiento y efectos, quien deberá acusar recibo de la misma. Así mismo, se remitirá copia de dicha comunicación al Comité de Empresa.

El trabajador dispondrá, en el caso de faltas leves de 2 días y en el caso de faltas graves y muy graves, de 5 días naturales para alegar, también por escrito, lo que estime oportuno para su defensa.

#### **Artículo 46. Prescripción**

Las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días desde que la entidad tenga conocimiento de las mismas y en todo caso a los seis meses de su comisión.

El plazo de 2/5 días para efectuar alegaciones interrumpirá el cómputo de la prescripción.

La apertura de expediente disciplinario en el caso de miembros del Comité de empresa, interrumpirá el cómputo del plazo de prescripción hasta la resolución del expediente.

#### **Artículo 47. 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 seis meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

### **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.**

Nivel de retribución	S. base bruto anual
----------------------	---------------------



1	21.561,75
2	18.443,57
3	17.747,18
4	15.657,59
5	13.372,51
6	11.410,85
7	s.m.i.

Complementos Importe bruto anual Observaciones

Responsable plan/área	4.200 €	Sujeto a nombramiento
Responsable programa	3.220 €	Sujeto a nombramiento
Dirección centro	2.940 €	Sujeto a nombramiento
Secretaría dirección	1.260 €	Presidencia, coordinación y secretaría provinciales
Riesgo	Nivel 1: 2.698,25 €	Cta, casas acogida, CEI y mantenimiento
	Nivel 2: 2.301,73 €	
	Nivel 3: 2.212,29 €	
	Nivel 4: 1.943,93 €	
	Nivel 5: 1.673,07 €	
	Nivel 6: 1.421,66 €	
Turnicidad	1.169 €	Para el personal a turnos de las casas de acogida y CTAD
T. en fechas especiales (24 y 31/12)	60 € por noche	Para el personal de las casas de acogida y CTAD
Anexo II: Nominativo		