



I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN JAÉN

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para el personal laboral de la oficina Provincial de Cruz Roja Española en Jaén, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 16 de diciembre de 2013, suscrito por la Comisión Negociadora el día 3 de diciembre de 2013, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012 de 31 de julio, por el que se regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación,

Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 9 de enero de 2014.

La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

Ana Cobo Carmona.

ACTA FINAL DEL ACUERDO ALCANZADO POR LA MESA NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN JAÉN

En Jaén, a 3 de diciembre de 2013, a las 11,00 horas, en la sede de la oficina provincial de la Cruz Roja en Jaén, se reúnen las partes negociadoras del Convenio Colectivo de la Cruz Roja Española en Jaén, y que a continuación se relacionan.

Asistentes:

En representación de la empresa:





- Dámaso Chicharro Ayala (Representante de la Empresa y Secretario Provincial la Cruz Roja en Jaén).

- Jesús Molinera Mateos (Representante de la Empresa).

- Pedro Antonio Montoro García (Representante de la empresa).

En representación de los trabajadores:

- María Ángeles Barranco Santiago (Comité de Empresa por UGT).

- Ángeles Díaz de la Torre (Comité de empresa por UGT).

- Francisco Rivilla Aguayo (Comité de empresa por UGT).

- Francisco Molina Ojeda (Comité de empresa por UGT).

- Ana García Ruiz (Comité de empresa por CCOO).

- Alfredo Jerez Delgado (Comité de empresa por CCOO).

- Juana García Fernández (Comité de empresa por CCOO).

- Samira Zaid (Comité de empresa por CCOO).

Acuerdan:

Que después de las deliberaciones y negociaciones mantenidas a lo largo de las reuniones celebradas desde el inicio de la negociación, el día 14 de marzo del 2013, en la fecha de hoy, 3 de diciembre de 2013, se acuerda dar por finalizada la negociación con acuerdo y aprobar el texto del I Convenio Colectivo de la Cruz Roja en Jaén (2012/2017).

Este convenio es aprobado por unanimidad por todos los representantes de los trabajadores y de la representación de la empresa Cruz Roja Española, asistentes a la reunión y que suman la mayoría absoluta de cada una de las representaciones, y por tanto al haberse obtenido la mayoría exigida en el artículo 89,3 del Estatuto de los Trabajadores, queda aprobado y fijado el texto definitivo del I Convenio Colectivo de la Cruz Roja Española en Jaén (2012-2017), que se adjunta como Anexo núm. 1 a la presente Acta, firmado por todos los integrantes de la Comisión Negociadora asistentes a la reunión.

Acto seguido se procede a su firma y a continuación la Comisión Negociadora designa los componentes de la Comisión Paritaria a que se refiere el art. 7 de este Convenio, que en consecuencia, queda integrada como sigue:

En representación de la entidad.





Dámaso Chicharro Ayala y Miguel A. Jaén Delgado.

En representación de los trabajadores

Francisco Rivilla Aguayo y Alfredo Jerez Delgado.

Así mismo la Comisión Negociadora delega en el Secretario provincial de la Cruz Roja en Jaén, e integrante de la Comisión Negociadora don Dámaso Chicharro Ayala, con DNI 75100038 R, para que presente en el registro este Convenio Colectivo y firme cuantos documentos sean necesarias y realice cuantas acciones sean precisas para lograr la publicación del mismo en el Boletín Oficial correspondiente.

En consecuencia, se procede a levantar la sesión en el lugar y fecha del encabezamiento, firmando todo el presente Acta y el texto del Convenio Colectivo en todas y cada una de sus páginas.

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN JAÉN

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 Jaén, de las Asambleas locales de Cruz Roja Española en la provincia de Jaén 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, bien entendido que tanto en defecto de esta, como en la materia no regulada al respecto, el presente convenio tendrá carácter supletorio.

6. El Secretario y el Coordinador provinciales.

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 Jaén, en las Asambleas Locales y en aquellos otros que pudieran crearse en el futuro con motivo de la puesta en marcha de nuevas actividades.

Artículo 3. Ámbito Temporal. Vigencia y Denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el 1/1/2012.

Su vigencia será de seis años, es decir, hasta el 31/12/2017, 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, y con al menos dos meses de antelación al vencimiento del convenio o de sus prórrogas. En el caso de prórroga automática, se negociarán en el último trimestre el incremento para el año siguiente de las tablas salariales previstas en este convenio.

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 nulo algún artículo, 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 15 días naturales, no modificándose lo pactado hasta tanto no sea sustituido por la nueva redacción.

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.

Artículo 6. Garantía Ad Personam.



Se respetarán, asimismo, las situaciones personales que con carácter global excedan de lo acordado en este Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente «ad personam». El complemento Ad personam no podrá ser absorbido ni compensado, siendo revalorizado conforme a los incrementos salariales y revisiones establecidas en este Convenio.

Artículo 7. 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, 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) 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.
- c) Deliberar y decidir sobre el descuelgue o inaplicación de alguna cláusula de este convenio.
- d) Determinar el árbitro para cuando sea imposible lograr un acuerdo sobre las cuestiones planteadas a la comisión.
- e) 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 8. 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.
- g) El fomento de la participación de los trabajadores.

Capítulo III. Del Personal de Cruz Roja.

Artículo 9. 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 10. 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 11. 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 o 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 o asimilados.

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 o asimilados.

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.

Grupo II. Administrativos

Se incluyen en el presente grupo, aquellos trabajadores y trabajadoras que por su conocimiento o 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: Jefe/a de Administración: Corresponde a aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiere alto grado de especialización y experiencia, iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Ciclo Formativo Superior o equivalente.

- Subgrupo II: Jefe 2º Administrativo/a.

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 III: Auxiliar Administrativo/a.

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:

- Subgrupo I: Técnico/a de Gestión Local. Trabajadores y trabajadoras que desempeñan la gestión de distintas actividades y diferentes áreas y parcelas de la entidad en el ámbito de las asambleas locales.
- Subgrupo II: Instalador/a: Titulación de Bachillerato, FP de segundo grado o Ciclo formativo de grado medio específico apropiado.
- Subgrupo III: Educador/a. Es el personal bajo la dependencia del Director del centro o persona que se determine; tiene como función principal la de ayudar en la emancipación de personas con dificultades sociales o en riesgo de exclusión



social mediante la realización de actividades de la vida diaria que no puedan realizar por sí mismos y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

- Subgrupo IV: Monitor/a de Actividades: 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.
- Subgrupo V: 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.
- Subgrupo VI: Auxiliar de Transporte Adaptado, Auxiliar Socio-Sanitario. Bajo la dependencia de su responsable, se encargarán de la atención a los usuarios y realizarán funciones de carácter general que se le encomienden, relacionadas con los trabajos propios y habituales de su puesto de trabajo.
- Subgrupo VII: Operador/a: Titulación ESO o FP de primer grado. Es aquel trabajador o trabajadora que se encarga de realizar algún tipo de actividad relacionada con maquinarias o tecnología de cualquier modelo. Que está bajo la supervisión de superiores y desempeña más que nada actividades técnicas que implican repetición y destreza física.
- Subgrupo VIII: Socorrista. Se incluye al personal con la titulación homologada y vigente Es la persona entrenada para vigilar, prevenir y atender, brindando respuesta inmediata de rescate y/o primeros auxilios de emergencia a aquellas en situación de riesgo.

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.

- Subgrupo I: Conductor/a: 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.

- Subgrupo II: Auxiliar de mantenimiento/Servicios Generales: 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.
- Subgrupo III: Cocinero/a.
- Subgrupo IV: 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.
- Subgrupo V: Ordenanza/Vigilante: 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.
- Subgrupo VI: Personal de Limpieza: 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. Promoción y ventas

En este grupo se incluyen los promotores en las diferentes campañas de captación de ingresos, que la Institución organice. Además del salario establecido en el anexo I, este grupo percibirá unas comisiones por ventas que se determinarán para cada campaña.

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.

En el Anexo I, se detallan los grupos, subgrupos y niveles.

En el Anexo II, se detalla la asignación de cada uno de los trabajadores y trabajadoras a la nueva clasificación profesional.

Capítulo IV. Selección, Contratación y Promoción.

Artículo 12. Selección de Personal.

La Dirección de Cruz Roja Española en Jaén 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.

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 Cruz Roja Española.

El personal de 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. Esta preferencia será también de aplicación al personal con al menos un año de experiencia que hubiera causado baja como consecuencia del cese de alguna de las actividades desarrollada por Cruz Roja dentro del año anterior a la convocatoria.

Cualquier trabajador o trabajadora que acredite poseer los requisitos necesarios para acceder a un grupo y nivel profesional determinado, distinto al que pertenece, podrá presentarse a las convocatorias o concursos de méritos que se convoquen, en los términos establecidos en este artículo.

Cualquier trabajador o trabajadora que, por cualificación o por la experiencia en su puesto de trabajo, estuviera capacitado para asumir las de un nivel superior dentro de su grupo profesional, tendrá preferencia para promocionar a ese nuevo nivel en caso de vacante o nueva necesidad.

Se favorecerá la rotación interna de los trabajadores o trabajadoras que voluntariamente lo demanden dentro del mismo grupo y nivel profesional.

La información previa a la que se refiere los párrafos anteriores, para los casos urgentes, se facilitará en el momento de que se conozca la oferta.

Artículo 13. Periodo de Prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento que afecte al trabajador/a y cuya duración será de 6 meses para los Técnicos Titulados y de 2 meses para los demás trabajadores.

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 14. 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, pero si se desarrollasen fuera de la misma, se compensarán en descanso de igual número de horas que las realizadas fuera de la jornada.

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.

1. El trabajador o trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá





cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

Artículo 15. 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 Estatuto de los Trabajadores se entregará copia básica del contrato a los representantes legales de los trabajadores.

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

El personal laboral podrá participar 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. 13º 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.

Contrato Indefinido:

Las representaciones firmantes de este convenio hacen expresa su preocupación por dotar a los trabajadores y trabajadoras de Cruz Roja Española de Jaén, de los mayores niveles de estabilidad posibles, por lo que esta modalidad de contratación será la utilizada en la medida de lo posible.

Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos eventuales con una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

Otras modalidades:

Se podrán suscribir otras modalidades de contrato de conformidad con lo dispuesto por la legislación en cada momento vigente.

Artículo 16. Extinción del Contrato.

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

Artículo 17. Movilidad Funcional, Geográfica y Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 18. Trabajos de Superior e Inferior Categoría.

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 19. Jubilación.

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Capítulo V. Jornada y Permisos.

Artículo 20. Jornada de Trabajo y Descanso Semanal.



Con carácter general, la jornada de trabajo se establece en un máximo de 38,5 horas semanales.

La distribución de la jornada laboral ordinaria habitual será de lunes a jueves en horario de 8:00 a 15:00 horas y al menos una tarde en semana de tres horas y media en horario comprendido entre las 15:30 y las 20:30 horas y los viernes de 8:00 a 15:00 horas. Durante los meses de julio y agosto de lunes a viernes en horario de 8:00 a 14:00 horas.

Para el personal en plantilla a fecha de firma del convenio, y como consecuencia del reconocimiento de un derecho adquirido, la jornada de trabajo será de 1.600 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 y al menos una tarde en semana de tres horas y media en horario comprendido entre las 15:30 y las 20:30 horas. Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de lunes a viernes en horario de 8:00 a 14:00 horas.

No obstante a lo anterior, este horario no será de aplicación en aquellos centros de trabajo en los que atendiéndose a las variedades y particularidades de las distintas actividades desarrolladas en los mismos, deba fijarse una distribución de la jornada que garantice la cobertura de dichas actividades y servicios.

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.

Artículo 21. Flexibilidad Horaria.

Se establece una jornada de presencia obligatoria de 9:00 a 14:00 horas en jornada de mañana y una tarde de tres horas y media en horario comprendido entre las 15:30 y 20:30 horas. A efectos de tiempo de recuperación por uso de la flexibilidad horaria el tiempo de trabajo podrá estar comprendido entre las 8:00 horas de la mañana y las 20:30 horas de la tarde, siendo siempre necesario el descanso de al menos de media hora entre cada jornada de mañana y tarde, y no pudiendo exceder la jornada de trabajo efectivo de más de doce horas diarias, la tarde de los viernes no será hábil para recuperar tiempos de trabajo salvo que el trabajador lo solicite. La jornada no realizada por uso de la flexibilidad deberá recuperarse quincenalmente.

Artículo 22. 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 8:00 a 14:30 horas
Ferías San Lucas y La Capilla, y Ferías de Localidades distintas de la Provincia con personal contratado.	Durante los días oficiales de fería, el horario será de 8:00 a 14.30 horas y se establece una reducción del 100% de la jornada laboral para uno de los días oficiales de cada una de las ferías.
Navidad	24 y 31 de diciembre no laborable, y 5 de enero horario de 8:00 a 14:30 horas.

Artículo 23. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas según el salario pactado en las tablas anexas a este Convenio más los complementos ad-personam que les corresponden serán de 30 días naturales 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, salvo las excepciones contempladas por la ley para los casos de bajas por enfermedad, accidente y embarazo o suspensión del contrato por guarda legal y en que se podrán disfrutar una vez terminadas estas contingencias y en todo caso antes de la fecha de finalización del contrato, con arreglo a la planificación anual de las mismas.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán en un máximo de dos períodos al año cuyo mínimo será de 7 días naturales, 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 7 días naturales.

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

Antes del 1 de abril 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 antes del 15 de abril.

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 mediante la rotación del periodo de disfrute.

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.



Artículo 24. 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). En el caso de adopción en el extranjero, el permiso de 3 días se ampliará en 4 días más. El cómputo de este permiso se iniciará desde el día en que tenga lugar el hecho que lo motivó. Este permiso se ampliará en dos días en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

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 en la localidad del centro de trabajo y 4 días fuera de ella. En caso de fallecimiento de padre, madre, hermanos, hijos o cónyuge se añadirá un día más. En los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica se podrá disfrutar de la licencia durante el tiempo que dure esta situación. El disfrute de los permisos retribuidos en caso de hospitalización, podrá ejercerse de forma no consecutiva, previa solicitud a la dirección de la empresa. 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. Un día 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 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 a excepción del plus de transporte entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. 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. Con independencia de lo establecido en el punto anterior, los trabajadores y trabajadoras, podrán pactar con la Empresa una reducción voluntaria de su



jornada laboral con la disminución proporcional del salario a excepción del plus de transporte.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. Cinco 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 comunicación y con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento, debidamente motivadas. Los días de libre disposición serán proporcionales a la duración del contrato en cada año natural y deben disfrutarse dentro de dicho período.

Artículo 25. Excedencias.

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 pre adoptivo, aunque estos 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, 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 período 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, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador o trabajadora 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.

No obstante, cuando el trabajador o trabajadora 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.

Resto de Excedencias:

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador o trabajadora 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 o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Capítulo VI. Condiciones Económicas.

Artículo 26. 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 2014, se establecen unas tablas salariales recogidas en el Anexo I que se prevén con un incremento del 1,5% sobre las retribuciones del año 2013.



Para el año 2015, se establece un incremento sobre las tablas salariales del 2014 en el siguiente porcentaje: si el PIB del año 2014 es inferior o igual al 0,5% el incremento salarial será del 0.5%. Este incremento se garantiza en todo caso cualquiera que sea el resultado económico de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Jaén.

Si el PIB es superior al 0,5 e inferior o igual al 1%, el incremento de las tablas salariales será del 1% total.

Si el PIB es superior al 1% e inferior o igual al 1,5%, el incremento de las tablas salariales será del 1,5% total.

Si el PIB es superior al 1,5%, el incremento de las tablas salariales será del 2% total.

El incremento de la tabla salarial para estos tres últimos tramos estará condicionado a que los resultados económicos de Cruz Roja Española de Jaén sean positivos, lo que será acreditado mediante certificado de auditoría externa, correspondiente al ejercicio 2014.

Para los años 2016 y 2017, el incremento de las tablas salariales se negociará en el último trimestre de cada año anterior tomando como criterios negociadores la situación económica del país, la evolución del PIB, los resultados económicos de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española de Jaén, así como aquellos otros que pudieran aportar información para el acuerdo.

Artículo 27. Conceptos Retributivos.

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

1. Salario Base.

2. Complementos de puesto de trabajo.

- a) Adjunto a Dirección.
- b) Dirección de Plan.
- c) Disponibilidad.
- d) Nocturnidad, turnicidad y festivos.

3. Complementos personales.

- a) Complemento ad personam.





4. Plus de Transporte.

5. Pagas Extraordinarias.

Artículo 28. Salario Base.

Es la parte de retribución del trabajador o trabajadora, 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 reflejado 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 38,5 horas semanales.

Artículo 29. 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.

a) Adjunto a Dirección.

Será la persona que realice funciones designadas directamente por el Secretario y Coordinador Provincial, y estas funciones serán de rango superior a las de Dirección de Plan.

Será la dirección de la entidad quien determine la necesidad del nombramiento de este responsable, 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.



b) Dirección de Plan.

Corresponde aplicar estos complementos a aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñan los puestos de dirección de plan, 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.

Dichos complementos tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad o volumen de la actividad no lo requieren o si surgiera algún cambio en las mismas.

c) Disponibilidad.

Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores o trabajadoras que, a criterio de la dirección, deban permanecer localizables debido a situaciones de emergencia 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 periodo de las vacaciones anuales retribuidas, recogidas en el artículo 23 de este convenio.

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.

d) Nocturnidad, turnicidad y festivos.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. Se considerará igualmente trabajo nocturno a aquél que se realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.





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.

Corresponderá aplicar este complemento a los trabajadores o trabajadoras en los que concurren las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores.

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

Artículo 30. Complementos Personales.

a) Complemento Ad personam.

Este complemento recoge el importe que corresponde a los empleados y empleadas existentes en la plantilla a firma del presente convenio, como derecho adquirido, derivado de la desaparición de conceptos retributivos contemplados en convenios anteriores hasta el día 31 de diciembre de 2013. También será aplicable a las diferencias entre el salario base en el caso de que fuesen inferior por la aplicación de este convenio. Comenzando su abono en enero del año 2014, distribuido entre catorce mensualidades.

La cuantía es diferente para cada empleado y queda reflejada en la lista nominativa 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.

Artículo 31. Plus Transporte.

Se establece una cuantía mensual de 71,13 € para el año 2013, para todos los grupos profesionales, independientemente de la jornada de trabajo que se realice. Incrementándose para los años 2014 y 2015 según lo pactado para el resto de conceptos salariales.

Artículo 32. Pagas Extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en una mensualidad del salario acordado en las tablas salariales para cada categoría profesional más el complemento ad-personam que corresponda. Las mencionadas gratificaciones extraordinarias se abonarán en los meses de julio y diciembre.

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.

Los trabajadores que lo deseen, podrán solicitar el abono prorrateado de las pagas en las 12 mensualidades del año. Para ello deberán formalizar solicitud por escrito a la Secretaría Provincial, durante el mes de diciembre inmediatamente anterior al año en que vaya a tener lugar el prorrateo.

Artículo 33. 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 artículo 20 del presente Convenio, su realización será voluntaria, y deberá ser autorizada previamente por la empresa.

La empresa podrá optar entre abonarlas, o compensarlas por el tiempo equivalente de descanso.

Artículo 34. Abono de Retribuciones.

El abono de las retribuciones a las que hace referencia el artículo 26 de este Convenio, se realizará preferentemente antes de finalizar el mes y en cualquier caso y de forma excepcional antes del cuatro día del mes siguiente, 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 35. 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: 51,88 € (cuando se regrese después de las 22:00)

- Manutención medio día: 24,38 € (cuando se regrese después de las 15:30)

En caso de optar por compensación de gastos de viaje, por dietas las cuantías son las establecidas en el párrafo anterior.

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.

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 o lo establecido en cada momento en la legislación vigente.

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 Cruz Roja Española.

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 36. Incapacidad Temporal.

En los supuestos de baja por accidente laboral, enfermedad profesional o 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, hasta el 100% de la retribución ordinaria 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 5 años anteriores a la fecha de la baja.

En caso de baja por enfermedad o accidente, el trabajador/a estará obligado salvo imposibilidad manifiesta, a comunicar a la Secretaría Provincial, por si mismo o a través de terceros, el parte de baja en el mismo día en que esta 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 3 días naturales a contar desde el primer día de ausencia, se podrá acreditar la misma con la presentación del justificante del médico de familia, en el que se recoja claramente la imposibilidad de incorporación al puesto de trabajo, debiendo aportar, si superan los 3 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 el periodo de incapacidad.

En el supuesto de ausencia laboral por enfermedad común, superior a 2/3 de la jornada, sin baja médica, la empresa complementará las retribuciones que venían percibiendo el trabajador/a, durante el periodo de duración de la misma conforme a los siguientes porcentajes:

- Hasta el 100% para la primera y segunda ausencia médica sin parte de baja del año natural.
- Hasta el 75% para la tercera.
- Hasta el 50% para la cuarta.

No se complementarán la quinta y siguientes del año natural.

Capítulo VII. Condiciones Sociales.

Artículo 37. Anticipo de Haberes.

1. La Empresa concederá a su personal anticipos reintegrables sin interés, por un importe máximo de tres mensualidades computadas todos los conceptos que integran la nómina y referidos al mes en que se promueve la solicitud. Si el empleado o empleada de que se trate opta por menor importe total resultante de aquéllas, obtendrá la cantidad que el mismo señale.

En cuanto a la amortización, se efectuará mediante la entrega mensual del 10% de sus haberes.

En caso de contrataciones .de duración determinada, estos anticipos se



adecuaran al periodo de contrato.

En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos o familiares y durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización del anticipo regulado en el presente apartado, del que sea titular el empleado que disfrute de la excedencia. No pudiendo hacer uso de un nuevo anticipo, hasta tanto no se haya satisfecho la totalidad de un anticipo anterior.

2. Anticipo mensual: sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, los empleados y con su autorización sus representantes legales, tendrán derecho a percibir excepcionalmente, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 38. Otras Condiciones.

La Empresa facilitará las siguientes condiciones a los trabajadores y trabajadoras, cónyuges e hijos:

- Plazas y exención de matrículas en las acciones formativas llevadas a cabo por la Oficina Provincial de Jaén.
- Exención del pago por cualquier otro servicio prestado por la Oficina Provincial de Jaén.

Capítulo VIII. Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 39. Seguridad.

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Institución, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad y salud laboral en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación. La Institución, en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud física y mental del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la Entidad.





c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos, riesgos profesionales y con especial atención a los riesgos psicosociales por parte de servicios profesionales externos.

d) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras competentes en la materia.

e) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y al personal temporal.

El personal en plantilla tiene como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuado cumplimiento.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos puestos a disposición del personal constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.

Los y las representantes laborales velarán por la difusión entre la plantilla del modo más adecuado, según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones y específicamente:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Entidad de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los delegados o delegadas de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud del personal.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud del personal en el trabajo.





f) Cooperar con la Institución para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de la plantilla.

Artículo 40. Salud Laboral.

a) Por parte del Comité de Seguridad e Higiene se evaluarán los riesgos de los puestos de trabajo a efectos de la realización de los reconocimientos médicos y su periodicidad, estableciéndose como periodo máximo cada cuatro años.

b) Protección a la mujer embarazada. La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que por el Comité de Seguridad e Higiene, se le examine si el trabajo que desempeña pueda afectar a su estado, recabando los informes médicos oportunos, a los efectos de prevenir cualquier situación de riesgo, y en caso necesario adaptar el mismo a la nueva situación de la trabajadora.

c) El personal de la entidad que en su puesto de trabajo sufra agresiones por parte de los usuarios o de terceros tendrá derecho a recibir de Cruz Roja Española la asistencia psicológica y jurídica que pueda necesitar.

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, que se anexa a este Convenio.

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 que se anexa a este Convenio.

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. Acumulación de Horas.

El personal trabajador con representación sindical podrán realizar la acumulación trimestral de horas asignadas por la legislación vigente, así mismo se podrán ceder horas sindicales entre miembros de del Comité de Empresa, debiendo ser comunicado a la empresa con antelación, siempre que no suponga la contratación de personal, estableciéndose como límite que la cesión no puede superar el doble de las que por legislación le corresponde.

Artículo 44. Cuota Sindical.

Las empresas procederán al descuento en nómina de la cuota sindical de aquellos trabajadores y trabajadoras que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

La trabajadora y/o el trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a que corresponde.

La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa, poniendo en su conocimiento la cuenta y la entidad bancaria a que hayan de transferirse mensualmente la totalidad de las cuotas deducidas a favor de dicha central sindical.

Los trabajadores tendrán derecho a realizar asambleas en los locales de la Empresa en los términos y con las limitaciones establecidas por el estatuto de los trabajadores. Asimismo, podrán disponer además, de dos horas mensuales durante la época de negociación del Convenio, con un máximo de once horas anuales, dentro de la jornada de trabajo, para la celebración de tales asambleas, que podrán ser generales o realizarse por estamentos o grupos de trabajadores, con el objetivo de no interrumpir la prestación de los servicios.

Artículo 45. Tablón de Anuncios.

En los centros de trabajo, los trabajadores o sus representantes en el centro de trabajo, podrán solicitar la colocación, en un lugar accesible elegido por la empresa, de un tablón de anuncios.



En dicho tablón sólo podrán insertarse, comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

Las empresas sólo podrán negar la inserción si el contenido no se ajusta a lo descrito en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. Utilización de Medios Tecnológicos.

La representación legal de los trabajadores podrá utilizar los medios informáticos tales como el correo electrónico, para emitir y recabar la información que se considere necesaria.

Capítulo XI. Régimen Disciplinario.

Artículo 47. 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, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajo, graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se calificará de graves o muy graves.
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, aun cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o algún trabajador/a, esta falta se podrá considerar como grave o muy grave.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentación de la Institución.
7. Falta de aseo o higiene personal, así como cualquier conducta o actitud que



suponga perjuicio a la imagen de la Institución.

8. Las simples discusiones con otros trabajadores/as, personal directivo y terceros, siempre que no sean en presencia de público.

9. No atender al público o voluntariado con la corrección y diligencias debidas.

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, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajo, graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se calificará de muy graves.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave 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, cuando se trate de uso indebido de vestuario institucional, la falta será considerada muy grave. Se considerará uso indebido de medios de la Institución el tráfico de internet para asuntos ajenos a la actividad en Cruz Roja.

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.

11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca





quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo o público en general.

12. La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

C. Faltas Muy Graves.

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

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 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.

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

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

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

9. 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.

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, 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 Institución.

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 laboral, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
16. La reiteración en el encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
17. 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.
18. La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de dos meses desde que se produjo la primera.
19. El incumplimiento en el ámbito de su responsabilidad de cualquiera de los puntos detallados en el código de conducta y buen gobierno aprobado por Cruz Roja Española.

Artículo 48. Sanciones.

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 60 días.

c) Por faltas muy graves:

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

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones





o en otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora, o multa de haber.

Las sanciones se notificarán por escrito al interesado 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.

Artículo 49. 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.

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 50. 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.

Artículo 51. Tramitación y Procedimiento Sancionador.

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado.
2. Las sanciones por faltas muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación deberá ser iniciada por la empresa, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.
3. La incoación de expediente disciplinario corresponderá a la empresa y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.
4. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.
5. Pliego de cargos. En el plazo de tres días hábiles desde la incoación del



expediente, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso. El trabajador podrá, en el plazo de tres días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

6. Práctica de la prueba. Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones aprobar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

7. Propuesta de resolución. Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que puedan efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de tres días hábiles. Asimismo, se dará traslado al comité de empresa y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

8. Resolución. Se dará traslado del expediente a la dirección de la empresa que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. La resolución se notificará al interesado. La resolución definitiva se comunicará al comité de empresa o delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

9. Podrá decretarse por la empresa, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Capítulo XII. Medio Ambiente.

Artículo 52. Compromiso.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que todos los integrantes de la entidad actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección, y llevando a la actuación diaria en el ámbito laboral unos procedimientos que ayuden a su preservación.

Capítulo XIII. Voluntariado.

Artículo 53. Gestión del Voluntariado.

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 obligaciones 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.

Disposición Adicional.

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

grupo	subgrupo	nivel	categorias	2013		2014	
				mensual	anual	mensual	anual
I	I	1	Titulado Grado Superior	1.505,85 €	21.081,90 €	1.528,44 €	21.398,13 €
I	II	2	Titulado Grado Medio	1.438,30 €	20.136,20 €	1.459,87 €	20.438,24 €
I	III	3	Técnico Especialista	1.423,25 €	19.925,50 €	1.444,60 €	20.224,38 €
II	I	3	Jefe de Administración	1.423,25 €	19.925,50 €	1.444,60 €	20.224,38 €
II	II	4	Administrativo	1.274,08 €	17.837,12 €	1.293,19 €	18.104,68 €
II	III	8	Auxiliar Administrativo	971,06 €	13.594,83 €	985,63 €	13.798,76 €
III	I	4	Técnico de Gestión Local	1.274,08 €	17.837,12 €	1.293,19 €	18.104,68 €
III	II	4	Instalador	1.274,08 €	17.837,12 €	1.293,19 €	18.104,68 €
III	III	5	Educador	1.193,16 €	16.704,24 €	1.211,06 €	16.954,80 €
III	IV	6	Monitor de Actividades	1.125,33 €	15.754,68 €	1.142,21 €	15.991,00 €
III	V	6	Técnico Auxiliar	1.125,33 €	15.754,68 €	1.142,21 €	15.991,00 €
III	VI	6	Auxiliar Socio-Sanitario,	1.125,33 €	15.754,68 €	1.142,21 €	15.991,00 €
III	VI	6	Auxiliar de Transporte Adaptado	1.125,33 €	15.754,68 €	1.142,21 €	15.991,00 €
III	VII	6	Operador	1.125,33 €	15.754,68 €	1.142,21 €	15.991,00 €
III	VIII	6	Socorrista	1.125,33 €	15.754,68 €	1.142,21 €	15.991,00 €
IV	I	7	Conductor	1.070,75 €	14.990,53 €	1.086,81 €	15.215,39 €
IV	IV	7	Mozo de Almacén/carretillero	1.070,75 €	14.990,53 €	1.086,81 €	15.215,39 €
IV	II	8	Auxiliar de Mantenimiento/Servicios Generales	971,06 €	13.594,83 €	985,63 €	13.798,76 €
IV	III	8	Cocinero	971,06 €	13.594,83 €	985,63 €	13.798,76 €
IV	V	9	Ordenanza/Vigilante	938,54 €	13.139,58 €	952,62 €	13.336,67 €
IV	VI	9	Personal de Limpieza	938,54 €	13.139,58 €	952,62 €	13.336,67 €
V	I	10	Promoción y ventas	645,30 €	9.034,20 €	654,98 €	9.169,71 €
			Plus de transporte	71,13 €	853,56 €	72,20 €	866,36 €
			Manutención día completo	51,88 €		52,66 €	
			Manutención medio día	24,38 €		24,75 €	

			Complemento de Adjunto a Dirección	500,00 €	6.000,00 €	500,00 €	6.000,00 €
			Complemento de Dirección de Plan	250,00 €	3.000,00 €	250,00 €	3.000,00 €
			Complemento de Disponibilidad	200,00 €	2.400,00 €	200,00 €	2.400,00 €
			Complemento de turnicidad, nocturnidad y festivos	130,00 €	1.560,00 €	130,00 €	1.560,00 €



ANEXO II

Trabajador/a	Categoría	Nivel	Complemento ad-peonam €/año	Comp. "Ad personam" €/paga (14 pagas)
Amaro Méndez, María	Titulado Medio	2	0,00	0,00
Amezcuza Aguilár, Celia María	Titulado Superior	1	971,00	69,36
Arias González, Carolina	Titulado Superior	1	0,00	0,00
Asensio Peña, María del Carmen	Titulado Superior	1	0,00	0,00
Barranco Santiago, M Angeles	Titulado Medio	2	4.257,45	304,10
Benyalef Mohamed Najib	Educador	5	0,00	0,00
Beteta Muñoz, Eva M	Titulado Medio	2	1.110,60	79,33
Bolivar Bolivar, Mª Carmen	Titulado Medio	2	185,10	13,22
Carrillo Arquillo, Consuelo	Educadora	5	2.288,50	163,46
Carriqui Martínez, Antonia	Titulado Superior	1	0,00	0,00
Castillo García, Francisca	Titulado Superior	1	1.747,65	124,83
Castro Guzmán, M Eugenia	Titulado Superior	1	1.941,85	138,70
Conde Puertas, Mª Carmen	Titulado Medio	2	0,00	0,00
Contreras Buenavista, Belén María	Titulado Superior	1	0,00	0,00
Cuesta Rubia, Julia	Conductor	7	269,70	19,26
Del Sol Gujarró, Francisco	Educador	5	858,30	61,31
Díaz de la Torre, M Angeles	Titulado Medio	2	1.110,60	79,33
Díaz Moya, Mª del Carmen	Titulado Superior	1	0,00	0,00
García Fernández, Juana	Jefe 2º Administrativo	4	2.445,75	174,70
García González, María Dolores	Jefe 2º Administrativo	4	2.445,75	174,70
García Ruiz, Ana María	Titulado Medio	2	4.442,40	317,31
García Saigada, María	Titulado Superior	1	0,00	0,00
Garrido Pareja, Rafaela	Educador	5	572,20	40,87
Gil Almenara, África	Titulado Superior	1	582,60	41,61
González Alguacil, Rosa María	Cocinera	8	210,10	14,29
González Alguacil, Sergio	Conductor	7	951,35	67,95
Gracia Mesa, María Concepción	Jefe 2º Administrativo	4	1.956,60	139,76
Gutiérrez Cruz, María del Pilar	Titulado Medio	2	0,00	0,00
Hortelano Bueno, Angel Luis	Titulado Medio	2	3.460,20	247,16
Jerez Delgado, Alfredo	Titulado Superior	1	2.330,40	166,46
Lemaiz, Abdelaziz	Educador	5	858,15	61,30
Lendínez Cabrera, Francisco José	Titulado Superior	1	2.524,30	180,31
León Rus, Francisca	Titulado Medio	2	0,00	0,00

Trabajador/a	Categoría	Nivel	Complemento ad-peonam €/año	Comp. "Ad personam" €/paga (14 pagas)
López Asensio, Ana Belén	Titulado Superior	1	1.359,25	97,09
López Cantalejos, María del Carmen	Titulado Medio	2	555,30	39,66
López Miranda, María Yolanda	Titulado Superior	1	1.359,25	97,09
López Moreno, María del Carmen	Titulado Superior	1	503,97	36,00
Lozano Lozano, Alfonso José	Conductor	7	53,40	3,81
Lozano Moris, Antonia	Técnico de Gestión Local	4	1.101,15	78,65
Mármol Medina, Rosa M	Titulado Superior	1	1.359,25	97,09
Molina Ojeda, Francisco Manuel	Técnico de Gestión Local	4	856,45	61,18
Moral Cabrera, Luis	Conductor	7	0,00	0,00
Moreno Hernandez, Eva María	Titulado Medio	2	2.221,20	158,66
Moriana Maya, Rocio	Titulado Medio	2	185,10	13,22
Ordóñez Vallejo, María Esmeralda	Titulado Medio	2	740,40	52,89
Ortega Ortega, Vicente	Auxiliar Administrativo	8	0,00	0,00
Ortiz Mayenco, Virginia Mª	Educadora	5	858,15	61,30
Páchecho Liñán, Pedro José	Auxiliar Administrativo	8	0,00	0,00
Palomo Morales, Gregorio	Jefe de Administración	3	2.014,10	143,86
Perpiñán Martínez, Victoria	Limpiadora/Aux. Tta.	9/6	2.005,85	143,28
Picón Sánchez, Mª José	Educadora	5	858,15	61,30
Poo Ruiz, Mónica	Titulado Superior	1	1.116,05	83,22
Quiros Blanco, Cristina	Titulado Superior	1	2.136,05	152,58
Rabadán Ortega, Josefa	Cocinera	8	200,10	14,29
Ramírez Garrido, Juana	Titulado Medio	2	4.593,60	328,11
Ratby, Mekki	Educador	5	429,15	30,65
Rico Miranda, Francisco	Titulado Medio	2	555,30	39,66
Rivilla Aguayo, Francisco	Jefe de Administración	3	5.312,40	379,46
Rivilla Aguayo, María Dolores	Jefe 2º Administrativo	4	1.956,60	139,76
Rodríguez Gallego, M Angeles	Educadora	5	1.214,36	86,74
Rodríguez Negrete, Juan Francisco	Conductor	7	951,35	67,95
Romero Ramírez, José Ignacio	Titulado Superior	1	0,00	0,00
Saghir, Tijaniya	Titulado Medio	2	1.665,90	118,99
Salas Herrera, Francisco	Titulado Medio	2	4.072,35	290,88
Sánchez Serrano, Jorge	Conductor	7	0,00	0,00
Titos Arjonilla, Arcángel Gabriel	Titulado Medio	2	2.036,10	145,44
Torre Ramiro, Nuria de la	Titulado Medio	2	1.480,80	105,77
Tramblin Barea, María del Mar	Titulado Medio	2	1.110,60	79,33
Valenzuela Vera, Juan Manuel	Instalador	4	489,15	34,94

Trabajador/a	Categoría	Nivel	Complemento ad-peonam €/año	Comp. "Ad personam" €/paga (14 pagas)
Vidal Jiménez, Francisco José	Mozo de Almacén/Carretillero	7	0,00	0,00
Zafra Lendínez, Estrella	Titulado Superior	1	776,80	55,49
Zaid, Samira	Educadora	5	572,20	40,87
Zapata Semblas, Beatriz	Educadora	5	143,05	10,22

Jaén, a 09 de Enero de 2014.- La Jefa de Servicio de Administración Laboral en funciones., LOURDES QUINTANA GARZÓN.