

**administración autonómica****DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO  
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo, para los años 2021-2022, de la entidad Cruz Roja Española en Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 14 de julio de 2021, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D<sup>a</sup>. Noelia Vélez Jiménez, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través del Comité de Empresa; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Delegación Provincial De Economía, Empresas y Empleo,  
Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo, para los años 2021-2022, de la entidad Cruz Roja Española en Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13001452012008, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

El Secretario Provincial, P.S. Del Delegado Provincial (Art. 14 Decreto 79/2019 de 16/07/2019), Fernando Acebrón Antón, a 10 de agosto de 2021.

**IV CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CIUDAD REAL**

- CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**  
Artículo 1. Determinación de las partes.  
Artículo 2. Ámbito personal y territorial.  
Artículo 3. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.  
Artículo 4. Unidad del Convenio y vinculación a la totalidad.  
Artículo 5. Comisión paritaria.
- CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**  
Artículo 6. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.  
Artículo 7. Voluntariado y Código de conducta.
- CAPÍTULO III. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y MOVILIDAD.**  
Artículo 8. Selección del personal.  
Artículo 9. Periodo de prueba.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

- Artículo 10. Promoción interna.  
Artículo 11. Contratación.  
Artículo 12. Contratos por obra o servicio.  
Artículo 13. Extinción del contrato.  
Artículo 14. Movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.  
Artículo 15. Trabajos de superior e inferior categoría.  
Artículo 16. Formación.  
CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.  
Artículo 17. Sistema de Clasificación.  
Artículo 18. Criterios para determinar la pertenencia a los Grupos Profesionales.  
Artículo 19. Grupos Profesionales.  
CAPÍTULO V. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.  
Artículo 20. Jornada de trabajo y descanso semanal.  
Artículo 21. Horarios.  
Artículo 22. Pausa durante la jornada.  
Artículo 23. Horas extraordinarias.  
Artículo 24. Registro de jornada.  
CAPÍTULO VI. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.  
Artículo 25. Vacaciones.  
Artículo 26. Licencias y permisos retribuidos.  
Artículo 27. Excedencias.  
Artículo 28. Permiso sin sueldo.  
Artículo 29. Permiso de Maternidad y Paternidad.  
Artículo 30. Jubilación.  
CAPÍTULO VII. CONDICIONES ECONÓMICAS.  
Artículo 31. Retribuciones.  
Artículo 32. Conceptos retributivos.  
Artículo 33. Salario Base.  
Artículo 34. Complementos de Puesto de Trabajo de carácter no consolidable.  
Artículo 35. Complementos Personales.  
Artículo 36. Pagas Extraordinarias.  
Artículo 37. Gastos de Viaje.  
Artículo 38. Incapacidad Temporal.  
CAPÍTULO VIII. CONDICIONES SOCIALES.  
Artículo 39. Anticipos Reintegrables.  
CAPÍTULO IX. REGIMEN DISCIPLINARIO.  
Artículo 40. Régimen disciplinario. Graduación de faltas.  
Artículo 41. Sanciones.  
Artículo 42. Aplicación de las sanciones.  
Artículo 43. Prescripción.  
Artículo 44. Cancelación.  
CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.  
Artículo 45. Seguridad y Salud Laboral.  
Artículo 46. Salud Laboral.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Artículo 47. Uniformidad.  
Artículo 48. Protección de la maternidad.  
CAPÍTULO XI. DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.  
Artículo 49. Derechos y Garantías sindicales.  
Artículo 50. Horas sindicales.  
Artículo 51. Delegados de prevención.  
Artículo 52. Acumulación y gestión.  
CAPÍTULO XII. NUEVAS TECNOLOGÍAS, INTERNET Y CORREO ELECTRÓNICO.  
Artículo 53. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.  
Artículo 54. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores y trabajadoras.  
CAPÍTULO XIII. POLÍTICA DE IGUALDAD.  
Artículo 55. Clausula general de no discriminación.  
Artículo 56. Igualdad de oportunidades.  
Artículo 57. Medio Ambiente.  
CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.  
Artículo 1. Determinación de las partes.

De una parte, la representación legal de la entidad Cruz Roja Española en Ciudad Real y de otra la representación legal de las personas trabajadoras de Cruz Roja Española en la provincia de Ciudad Real ha negociado y acordado el presente convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en las dependencias y centros de trabajo de dependientes de Cruz Roja Española en la provincia de Ciudad Real.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

1. Quienes presten sus servicios en régimen de colaboración voluntaria y no retribuida.
2. Los profesionales Libres que presten su colaboración y servicios a Cruz Roja los cuales se registrarán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto.
3. El personal contratado en virtud de Convenios, conciertos o concursos 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.
4. El personal directivo de la Oficina Provincial de Ciudad Real de Cruz Roja Española. A estos efectos se considerará personal directivo el Secretario/a provincial y Coordinador/a provincial.
5. El personal docente que imparta formación de forma esporádica.
6. El personal contratado mediante subvenciones concedidas por el SEPECAM u otra entidad para la contratación de personas desempleadas

Artículo 3. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

La vigencia del convenio será desde su publicación en el Boletín Oficial correspondiente hasta el 31 de diciembre de 2022, pero sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021.

Llegado su vencimiento, el convenio se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de cualquiera de las partes.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

El Convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, comunicándolo a la otra por cualquier medio que garantice su recepción.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora. Durante la negociación del nuevo Convenio, permanecerá vigente el Convenio Actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo que lo sustituya.

**Artículo 4. Unidad del Convenio y vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

**Artículo 5. Comisión paritaria.**

Las partes negociadoras están de acuerdo en crear una Comisión Paritaria compuesta por 4 miembros en total, 2 por el Comité de Empresa y 2 por la Dirección de Cruz Roja Española en Ciudad Real, con sus respectivos suplentes, actuando de Secretario/a el miembro más joven.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1.- Interpretar y vigilar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad judicial o administrativa el presente convenio.

2.- Velar por el cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.

3.- Intervenir como instancia de conciliación previa en cuantas reclamaciones o litigios se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio, siendo preceptivo el haber solicitado su mediación antes de acudir a la vía jurisdiccional.

4.- Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan.

5.- Resolver sobre la inaplicación del convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6.- Elegir la mediación o el arbitraje a someterse cuando la comisión paritaria no llegue a ningún acuerdo sobre las cuestiones que se le hayan planteado.

7.- Las restantes funciones específicas serán las siguientes:

7.1. Conocer y entender de las diferencias de criterio que resultado de la aplicación de este Convenio pudieran surgir en la clasificación profesional de los trabajadores.

7.2. A instancia de alguna de las partes firmantes, mediar y/o intentar conciliar en su caso y previo acuerdo de estas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todo ellos de carácter colectivo, puedan suscitar la aplicación de este Convenio.

7.3. Ante situación de desacuerdo en la Comisión Paritaria (CPIVC) en la interpretación de la aplicación Convenio en alguna de las siguientes materias:

Estructura de la negociación colectiva.

Subrogación empresarial.

Descuelgue salarial o inaplicación de convenio.

Denuncia, vigencia y ámbitos de aplicación.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

7.4. Conocer y entender de forma previa a cualquier vía jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos surgidos de la interpretación de este Convenio.

7.5. Ser informada en los procedimientos de modificación sustancial e inaplicación de las condiciones laborales colectivas en un plazo no superior a tres días laborales desde la fecha de su presentación a la representación legal de los trabajadores que corresponda por dicha modificación y en el resto de supuestos según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

7.6. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión Paritaria se reunirá al objeto de decidir si corresponde la convocatoria de la Comisión negociadora para adecuar el Convenio a la nueva situación.

7.7. El funcionamiento interno de la Comisión paritaria se establece en que en las cuestiones previas de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria, las mismas adoptaran, tanto en la promoción como en la contestación, forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el asunto con conocimiento de causa y debiendo tener como contenido obligatorio:

Exposición sucinta y concreta del asunto.

Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

Propuesta y/o petición concreta que se formula ante la Comisión Paritaria.

El escrito de propuesta se acompañará de cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

La Comisión Paritaria (CPIVC) dispondrá de un plazo no superior a 7 días hábiles para recabar la información complementaria que estime oportuna para la resolución de la cuestión planteada, pasado el cual, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión suscitada.

Transcurrido dicho plazo sin producirse resolución o siendo esta de desacuerdo, se entenderá que la Comisión renuncia a emitirlo y quedarán abiertas las vías de resolución de conflictos que correspondan según la naturaleza del asunto tratado.

A los efectos de facilitar las atribuciones de la Comisión Paritaria, Cruz Roja Ciudad Real se compromete a buscar y dotar los recursos suficientes y necesarios para su normal funcionamiento y en este sentido, quedara regulado en el reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Paritaria.

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 sustituyen a los titulares.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a consideración de la Comisión Paritaria, las partes podrán plantear sus divergencias, aun arbitraje ante el Tribunal Laboral de Ciudad Real.

## CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6. 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

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 los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g) La igualdad entre hombres y mujeres.
- h) El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja Española.

Artículo 7. Voluntariado y Código de conducta.

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

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Conducta de Cruz Roja Española, o documento que le sustituya en el futuro, debiendo respetarlo y cumplirlo.

**CAPÍTULO III. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y MOVILIDAD.**

Artículo 8. Selección del personal.

La Dirección de Cruz Roja Española en la provincia de Ciudad Real, determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura. En cada convocatoria se incluirá como mínimo, el perfil del puesto de trabajo a cubrir, y la prueba o pruebas a realizar en su caso.

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

El personal de Cruz Roja Española que tenga al menos un año de experiencia, 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.

Artículo 9. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de seis meses para el personal técnico y de dos meses para el resto.

Ninguna persona trabajadora tendrá que someterse a un nuevo periodo de prueba cuando ya lo hubiese completado con anterioridad al haber desempeñado las funciones del mismo puesto de trabajo.

Artículo 10. Promoción interna.

Las vacantes podrán cubrirse por la organización con personal perteneciente a la misma, bien a través de la promoción interna o bien a través del correspondiente traslado.

Cuando la persona trabajadora acredite la titulación, formación y experiencia requerida para el puesto y la Dirección de Cruz Roja Española en la provincia de Ciudad Real considere que tiene las aptitudes y cualidades requeridas para el desempeño de las funciones de aquel, se podrá promocionar a un empleado de la entidad para la cobertura de esa vacante.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



También se podrá cubrir la vacante mediante el traslado de una persona empleada de la organización perteneciente a otro centro de trabajo de la Institución en el ámbito de Ciudad Real, que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior.

En este caso el traslado será propuesto por la Dirección de Cruz Roja Española en la provincia de Ciudad Real y siempre que sea aceptado por la persona trabajadora.

La RLT podrá solicitar información en relación al proceso de selección realizado que incluya el número de candidatos/as que se han presentado a la oferta y criterio final de selección, en su caso.

#### Artículo 11. 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 la RLT.

El personal con contrato laboral de Cruz Roja Española deberá formalizar compromiso de confidencialidad.

#### Artículo 12. Contratos por obra o servicio.

A los efectos de lo previsto en el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los programas específicos financiados por Organismos Públicos tanto Estatales, como de Comunidad Autónoma o Municipales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad habitual y permanente de Cruz Roja Española en Ciudad Real.

#### Artículo 13. Extinción del contrato.

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

#### Artículo 14. Movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

#### Artículo 15. Trabajos de superior e inferior categoría.

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

#### Artículo 16. Formación.

La Dirección de Cruz Roja Española en la provincia de Ciudad Real, tomando en consideración las propuestas del Comité de Empresa, elaborará su propuesta de acciones formativas a desarrollar en cada ejercicio, propuesta que será remitida a la Oficina Central para su inclusión en el Plan Anual de Formación de la Institución.

El Plan de formación para el personal de la plantilla estará 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. Este Plan se desarrollará en horario laboral, siempre que sea posible.

La asistencia a actividades formativas en horario laboral deberá ser siempre aprobada por el o la responsable del programa, o en su caso, de quien depende el trabajador o trabajadora.

Será obligatoria si se realiza la formación en horario laboral y se había solicitado por la propia persona trabajadora, y con carácter voluntario si se realiza fuera del horario laboral.

Desde Cruz Roja se facilitará en la medida de lo posible la participación en actividades formativas dentro del horario laboral.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

**CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.****Artículo 17. Sistema de Clasificación.**

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales y niveles, y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal, y de favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

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

La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

El nivel profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

**Artículo 18. 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 titulación y la formación específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos, y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

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

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

**Artículo 19. Grupos 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 podrán definir diferentes subgrupos/niveles, 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 1.-Titulados/as 1.**

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están



referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la máxima complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo las y los Licenciados Universitarios o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

#### Grupo 2.-Titulados/as 2.

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo las y los Diplomados Universitarios o Grado que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

#### Grupo 3. -Técnicos/as Especialistas.

Pertenecen a estos niveles los trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida y bajo la dependencia directa de un o una superior de su área de actividad, de quien reciben instrucciones genéricas, puedan dirigir y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio o un conjunto de servicios de un centro que no precise, por su reducida dimensión, otras subdivisiones orgánicas, o bien realizan con un alto nivel de perfección e iniciativa, tareas relacionadas con su especialidad o ejecutan actividades encaminadas a conseguir el máximo desarrollo individual y social de las personas.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los niveles siguientes:

##### Nivel I.- Técnico/a especialista.

Corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación específica y el desempeño de tareas con autonomía y responsabilidad, con personal o no a su cargo.

##### Nivel II.- Monitor, Mediador, Animador, Técnico titulado no universitario.

##### Nivel III.-Administrativo.

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida para el desempeño de este puesto es responsable del desarrollo de actividades predeterminadas en el programa, pudiéndose incluir en este grupo al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos se pueda considerar como asimilado.

#### Grupo 4. -Técnicos/as Auxiliares.

Pertenecen a estos niveles el personal laboral que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación personal exigida, bajo la dependencia y supervisión directa de otro trabajador o trabajadora de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante,

requieren cierta elección e interpretación, realizan, con responsabilidad y perfección tareas propias de su grupo y área de actividad.

Nivel I.- Auxiliar Administrativo.

Corresponde a quienes, con formación grado medio en rama administrativa, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas homogéneas.

Nivel II.- Auxiliar Sanitario, Auxiliar de Actividades, Socorrista.

Corresponde a aquellos trabajadores en puestos dedicados a las actividades propias de la profesión, para cuya resolución se precisa experiencia en la actividad, desempeñando funciones predeterminadas y homogéneas sin personal a su cargo.

Grupo 5. -Servicios Generales.

Pertencen a estos niveles el personal cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

Nivel I.- Conductor/a.

Tendrá a su cargo con plena responsabilidad la utilización y conservación del vehículo que ponga a su disposición Cruz Roja, así como el traslado de personas que le sean encomendadas, realizando el mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares, dando parte con prontitud de las averías o deficiencias observadas a los responsables pertinentes

Nivel II.- Personal de mantenimiento. Le corresponden las funciones básicas de este oficio.

Nivel III.- Cuidador/a, Limpiador/a, Subalterno/a. Les corresponden los trabajos correspondientes a estos oficios.

#### CAPÍTULO V. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

##### Artículo 20. Jornada de trabajo y descanso semanal.

Se mantiene la jornada anual en 1.687 horas anuales y la jornada semanal en 38,45 horas semanales.

Salvo para aquellos programas, centros o servicios que tengan un horario establecido a turnos o un horario establecido en función de sus peculiaridades, la jornada será partida de lunes a viernes, de 8 a 15 horas en jornada de mañana, y debiendo trabajar un mínimo de dos tardes a la semana, de 16 a 18 horas.

Cada empleado deberá acordar con la entidad que tardes de la semana va a trabajar, de tal manera que la atención del servicio quede garantizada.

Del 15 de junio al 15 de septiembre, así como la primera y la última semana del año, y el lunes, martes y miércoles de semana santa, solo se trabajará en jornada de mañana, de 8 a 15 horas.

Así mismo en cada centro de trabajo dispondrá de una semana a determinar por dicho centro, en jornada solo de mañana de 8 a 15 horas.

Con carácter general no se establecerán jornadas partidas en aquellos contratos a tiempo parcial inferiores a 30 horas de trabajo a la semana.

Jornadas Especiales: Las jornadas especiales, serán fijadas por el/la Director/a, Coordinador/a responsables de los mismos, de acuerdo con la Dirección de Cruz Roja, pudiéndose establecer jornadas laborales irregulares que nunca superarán la jornada máxima establecida en este Convenio,

Distribución irregular de la Jornada. La Dirección de Cruz Roja Española en Ciudad Real podrá disponer de hasta un máximo de 10% de horas mensuales y por trabajador, que deberán ser realizadas cuando lo solicite para atender emergencias o periodos de especial actividad, finalización de plazos administrativos, judiciales, y los necesarios para la prestación de los servicios propios de la entidad establecidos en licitaciones o concursos públicos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Para que sea de obligatorio cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que exista un preaviso de 5 días a los afectados.

#### Artículo 21. Horarios.

Se establece un modelo de flexibilidad horaria, en virtud del cual en la jornada de mañana la hora entrada podrá ser entre las 08:00 y las 09:00 horas y la hora de salida entre las 14:00 y las 15:00 y en jornada de tarde se podrá entrar entre las 15:30 y las 16:30 y salir entre las 17:30 y las 18:30, con presencia obligatoria entre las 16:30 y las 17:30.

La jornada máxima diaria será de diez horas. La jornada mínima diaria será de 5 horas.

Como norma general se establece como horario de presencia obligatoria en las mañanas de 09:00h a 14:00 h y en las tardes de 16:30 a 17:30. En jornadas a tiempo completo, se trabajará al menos dos (2) tardes a la semana.

La flexibilidad se gestionará libremente por las personas trabajadoras teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

Esta flexibilidad no será de aplicación a aquellos servicios o puestos de trabajo que requieran una hora fija de entrada y salida o al personal a turnos, así como en las ocasiones en las que sea necesaria la presencia en reuniones convocadas por la empresa y/o cursos formalizados en horarios determinados.

Dentro del marco de flexibilidad horaria no se podrán acumular más de diez horas negativas o positivas de flexibilidad arrastrándose el saldo mes a mes. En determinados supuestos, la Dirección podrá establecer la posibilidad de una jornada superior a la ordinaria, equivalente a cuarenta horas semanales, para aquellos centros de trabajo que por sus características la precisen. Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir el salario equivalente en proporción a lo estipulado en el presente convenio para la jornada completa.

#### Artículo 22. Pausa durante la jornada.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito personal de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, seis horas, tendrán derecho a una pausa de quince minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

#### Artículo 23. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice a requerimiento de la entidad sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, salvo causas de fuerza mayor o situaciones de emergencia debido al carácter de la entidad, debiendo ser autorizadas con carácter previo a su realización por el/la secretario/a provincial, con propuesta previa justificada del responsable del departamento a cuyo cargo se encuentre la persona trabajadora que realice las horas extras.

Las horas extras realizadas se compensarán una por cada hora realizada, salvo las realizadas en fines de semana, festivos, y nocturnas (22:00-06:00 horas) en cuyo caso se compensará una hora y media por cada hora extra realizada.

Podrán compensarse por tiempo libre a elección del trabajador de acuerdo con la empresa dentro de los cuatro meses posteriores a su realización.

#### Artículo 24. Registro de jornada.

Se establecerá un registro de jornada mediante un sistema de presencia de obligado uso por parte de las personas trabajadoras. Este sistema permitirá gestionar todas las cuestiones establecidas en

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

el convenio relativas a la jornada laboral. Las salidas o ausencias del puesto de trabajo sin justificar no computarán como trabajo efectivo debiendo recuperarse y pudiendo ser objeto de sanción.

#### CAPÍTULO VI. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

##### Artículo 25. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas y no sustituibles por compensación económica serán de 22 días laborales por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. La fecha límite para disfrutar las vacaciones del año en curso será el 31 de enero inclusive del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de Cruz Roja Española en la provincia de Ciudad Real.

Las vacaciones se disfrutarán en un máximo de cuatro períodos que, a propuesta del /la trabajador/a serán concedidas por la entidad en función de las necesidades del servicio o del departamento al que estén adscritos.

Se entenderá en cada periodo como primer día de vacaciones, aquel que siendo laboral para el trabajador no acuda a su puesto de trabajo por disfrute vacacional. Se entenderá como último de vacaciones de un periodo, el día laboral anterior al de su reincorporación al puesto de trabajo.

Los/as Conductores/as que no puedan disfrutar sus vacaciones en el periodo escogido por ellos, sino que lo tengan que hacer cuando la empresa se lo indica, tendrán un día más de asuntos propios en compensación por esta limitación.

Antes del 1 de mayo de cada ejercicio, los diferentes departamentos o centros presentarán la propuesta de fechas de disfrute de vacaciones, que deberán ser confirmadas por la Secretaría Provincial. Ello sin perjuicio de que solicitándolo se puedan disfrutar vacaciones con anterioridad a esa fecha.

##### Artículo 26. Licencias y permisos retribuidos.

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

1.-Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un Registro Municipal, iniciándose el primer día laborable posterior a la fecha de la celebración. El disfrute de permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.

2.-Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de al menos 30 kilómetros, el plazo será de cuatro días laborables.

En caso de hospitalización en el tiempo, será posible disfrutar de esos días dentro del periodo en que se mantenga la hospitalización.

3.-Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

4.-Traslado de domicilio: Un día si es en la localidad y dos días fuera de la localidad.

5.-Para realizar funciones sindicales o de representante de personal, en los términos establecidos en la legislación vigente.

6.-Matrimonio de hermanos, hijos, nietos, padre o madre: 1 día si es en la provincia y dos si es fuera de la misma. El permiso se disfrutará desde el hecho causante.

7.-Por el tiempo necesario para asistir a exámenes en centros oficiales, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

8.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

9.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras del mismo centro ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de Cruz Roja en Ciudad Real podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad, que deberá comunicar por escrito. Por razones organizativas y de conciliación de vida familiar, el trabajador podrá optar por la acumulación de lactancia con un permiso de 20 días naturales.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

10.-Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

11.-Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario 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 progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo centro generan este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

12.- Se establecen 3 días de asuntos propios más 12 horas por este mismo concepto que se podrán coger en periodos mínimos de 3 horas, previa solicitud con 48 horas de antelación siempre que sea posible y con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento.

13.- Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días festivos. En el caso de ser sábado o domingo se pasarán a otro día laborable.

14.- Todo el personal laboral dispondrá de 12 horas anuales para acudir a consulta médica como acompañante de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad debiendo aportar justificante correspondiente al efecto.

15.- La persona trabajadora podrá ausentarse del puesto de trabajo para asistir a reuniones escolares de su hijo/a, debiendo solicitarlo con la antelación suficiente y aportando el justificante correspondiente al efecto. El tiempo invertido deberá ser recuperado.

#### Artículo 27. Excedencias.

La excedencia de las personas trabajadoras en la empresa será voluntaria o forzosa.

1.- La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en la actividad referida, y todo caso con al menos 15 días de antelación de la fecha prevista de reincorporación.

2.- Cuando por otras oficinas de Cruz Roja, y previo acuerdo por ambas partes, se soliciten los servicios de una persona trabajadora en otros centros de Cruz Roja, se acordará una excedencia en tanto se mantenga la prestación de los servicios laborales en el otro centro de Cruz Roja y por un máximo de tres años, con reserva de puesto, cuyo trabajo será computable a efectos de antigüedad. El reingreso deberá ser solicitado antes de del cese de la actividad en el otro centro o de cumplirse el plazo de tres años, realizándose con al menos 15 días de antelación.

3.- El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y no mayor a cinco años. El reingreso podrá ser solicitado con 1 mes de antelación a la terminación del periodo de excedencia.

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

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

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

4.- En lo referente a las excedencias para el cuidado de hijos o familiares, se estará a lo dispuesto en la Ley.

5.- Podrán concederse excedencias voluntarias distintas a las establecidas en los párrafos anteriores, sometidas a cuanto se dispone en el artículo 46 del vigente estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 28. Permiso sin sueldo.

Quien tenga más de un año de antigüedad podrá solicitar una excedencia entre 15 días y cuatro meses de duración con reserva de puesto de trabajo, siempre y cuando no sea para realizar ninguna actividad retribuida, ni por cuenta ajena ni propia.

Habrà de solicitarse con una antelación mínima de 15 días a su fecha de inicio.



Se podrá volver a solicitar en proporción al tiempo disfrutado de tal modo que, si se ha tomado por un mes o menos no se podrá volver a solicitar en un año, si se ha tomado por dos meses no se podrá volver a solicitarla en dos años, y así sucesivamente.

Artículo 29. Permiso de Maternidad y Paternidad.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 30. Jubilación.

La jubilación será forzosa cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal fijada en la normativa vigente y haya realizado las cotizaciones suficientes para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria con el objeto de favorecer la estabilidad en el empleo y el relevo generacional.

Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos legales para ello podrán optar a la jubilación parcial y/o anticipada de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Cruz Roja facilitará, en la medida de lo posible, el acceso a la Jubilación Parcial de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos marcados en la legislación vigente y lo justificará en caso de denegarlo.

**CAPÍTULO VII. CONDICIONES ECONOMICAS.**

Artículo 31. Retribuciones.

Al personal incluido en este Convenio se le aplicarán las retribuciones que les correspondan, en función del Grupo y nivel profesional al que pertenezca, todo ello de acuerdo a las tablas salariales que figuran en el Anexo I.

Para el año 2021 se acuerda un incremento del 1,5 % sobre las tablas vigentes y la subida del 1% para el año 2022.

Artículo 32. Conceptos retributivos.

La retribución del personal estará integrada por los siguientes conceptos:

- 1.- Salario Base.
- 2.- Complementos de puesto de trabajo no consolidables.
  - a) Dirección / Responsabilidad.
  - b) Localización.
- 3.- Complementos de puesto de trabajo de carácter consolidable.
  - a) Complemento ad personam.
- 4.- Pagas Extraordinarias.

Artículo 33. Salario Base.

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

Si la jornada que realiza la persona trabajadora fuese a tiempo parcial, el salario base que debe percibir se reducirá proporcionalmente.

Artículo 34. 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 de los diferentes grupos y niveles 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

a) Dirección/Responsabilidad.

Corresponde aplicar estos complementos a aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñan los puestos de responsabilidad, dado que en dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo y nivel profesional.

La cuantía de estos complementos aparece reflejada en la Tabla Salarial del anexo I.

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

b) Localización.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellas personas trabajadoras que fuera de su horario laboral deban estar disponibles mediante un dispositivo de búsqueda o localización.

El cómputo se realizará por días naturales.

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

Artículo 35. Complementos Personales.

a) Complemento Ad personam.

Este complemento recogerá la diferencia existente entre las cuantías que venían percibiendo el trabajador o trabajadora en el momento de la firma del Convenio, derivadas de la percepción de conceptos o complementos no contemplados en el presente convenio.

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

Artículo 36. Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos: en junio y en diciembre.

Para la recepción íntegra de las pagas extraordinarias, será preciso haber prestado servicios ininterrumpidos durante los seis meses anteriores al de su abono. Caso de que el tiempo de prestación de servicios fuese menor, se reducirá su importe proporcionalmente.

Artículo 37. Gastos de Viaje.

Las personas trabajadoras 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 previa presentación de las facturas correspondientes un suplido en concepto de gastos de viaje con arreglo a las siguientes cuantías máximas:

Desayuno: 3 euros.

Comida: 18 euros.

Cena: 18 euros.

El alojamiento será facilitado por la empresa; no obstante, cuando exista la necesidad de alojamiento, el Hotel se justificará con la factura correspondiente (gasto que habrá de ser autorizado previamente).

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

Las cuantías podrán ser actualizadas por el/la Secretario/a Provincial para adecuarlas a las modificaciones que el Ministerio de Hacienda dicte al respecto.

Artículo 38. Incapacidad Temporal.

La entidad complementara en todas las Bajas por Incapacidad Temporal, tanto las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional como las derivadas de enfermedad común, el 100 % de la

diferencia entre la percepción que se reciba de la seguridad social y la percepción de su salario, dese el primer día al último de la baja.

En el caso de enfermedad común, la persona trabajadora deberá aportar el justificante médico y/o la baja correspondiente, en un plazo máximo de 48 horas. Independientemente de que tenga la obligación de informar a la empresa de su ausencia en su puesto de trabajo, desde el momento en que esta se produzca.

#### CAPÍTULO VIII. CONDICIONES SOCIALES.

##### Artículo 39. Anticipos Reintegrables.

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrán obtener en el plazo máximo de 3 días desde su solicitud por escrito a la Secretaría Provincial, un anticipo del mes corriente, según el salario devengado.

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

#### CAPÍTULO IX. REGIMEN DISCIPLINARIO.

##### Artículo 40. 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 concurren en leves, graves y muy graves.

##### A- Faltas leves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes.
2. No comunicar a la Institución los cambios de domicilio de residencia
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización, o causa justificada de un día en un mes.
4. La negligencia, retraso o descuido inexcusable en el cumplimiento de los deberes
5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.
6. La falta de registro de fichajes correspondientes, sin causa justificada, de 3 a 5 veces en un mes.
7. La leve incorrección con las personas usuarias del servicio, así como con el personal compañero, subordinado o superior jerárquico.
8. El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de la empresa, que no cause perjuicios notorios a la misma.

##### B- Faltas graves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 6 a 10 días en el período de un mes, siempre que se superen los 10 minutos diarios y/o 60 minutos al mes
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se originase perjuicio a la Institución
3. El descuido importante en la conservación de los locales, material y documentación de la Institución.
4. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido al personal compañero, subordinado o superior jerárquico.
5. Emplear para usos propios material, prendas o EPIS de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma, sin que exista autorización para ello.
6. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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 utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que no suponga la violación de la intimidad personal de personas usuarias de los servicios prestados por la entidad o personal compañero, en cuyo caso será falta muy grave.

12.- La falta de registro de fichajes correspondientes, sin causa justificada, de 6 a 9 veces en un mes.

C- Faltas muy graves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 6 a 10 días en el período de un mes, siempre que se superen los 10 minutos diarios y/o 60 minutos al mes y siempre que suponga graves perjuicios para la entidad.

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

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

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

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 desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un personal superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del personal laboral reconocido legalmente por este convenio, estatuto de los trabajadores y demás

leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio para la persona subordinada, ya sea de orden material o moral.

15. El acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

16. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

17.- La falta de registro de fichajes correspondientes, sin causa justificada, mas de 9 veces en un mes.

18. 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.

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

20. La simulación de enfermedad o accidente.

21. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos por ocultación, engaño o fraude o valiéndose del nombre de la institución.

22. El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de personas usuarias de los servicios de la entidad o de otras personas empleadas.

23. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.

Artículo 41. Sanciones.

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

a/. - Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

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 tres días hasta 3 meses.

c/. - Por faltas muy graves:

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

Artículo 42. Aplicación de las sanciones.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración de la representación legal de los trabajadores para que, ambas partes y en el plazo de siete (7) días, puedan manifestar lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de siete (7) días hábiles y aunque no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

#### Artículo 43. Prescripción.

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

Dichos plazos quedarán interrumpidos si se abriese preceptivo o voluntario expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa a la persona interesada que pueda instruirse en su caso, durante quince días.

#### Artículo 44. 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 un mes cuando se trate de falta leve, seis meses si es falta grave y un año para las muy graves.

### CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

#### Artículo 45. Seguridad y Salud Laboral.

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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



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 al personal 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.

Artículo 46. Salud Laboral.

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

Artículo 47. 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.

Artículo 48. Protección de la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la Dirección deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

**CAPÍTULO XI. DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.****Artículo 49. Derechos y Garantías sindicales.**

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

**Artículo 50. Horas sindicales.**

Los Representantes de los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho al número de horas establecido en el Estatuto de los Trabajadores para acciones específicas derivadas de su responsabilidad.

**Artículo 51. Delegados de prevención.**

Todos los Delegados de Prevención tendrán derecho a las horas que les correspondan legalmente para acciones derivadas de su responsabilidad.

**Artículo 52. Acumulación y gestión.**

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de Comités, Delegados de Personal y Delegados Sindicales serán acumulables por periodos anuales, previo acuerdo con la empresa, por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

**CAPÍTULO XII. NUEVAS TECNOLOGÍAS, INTERNET Y CORREO ELECTRÓNICO.****Artículo 53. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.**

La utilización de correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores y las trabajadoras por la empresa, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe favorecer el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador o trabajadora para realizar su actividad. La utilización será siempre por motivos laborales y no constituirá bajo ningún concepto la violación de la intimidad de los trabajadores.

**Artículo 54. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores y trabajadoras.**

El correo electrónico, la intranet e internet es de exclusivo uso profesional. Los trabajadores y trabajadoras podrán utilizarán estos medios puestos a su disposición por la Entidad para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo y aceptan las normas de utilización del sistema informático

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para chats, redes sociales, juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., ni cualquier otro no relacionados con la actividad profesional.

**CAPÍTULO XIII. POLÍTICA DE IGUALDAD.****Artículo 55. Clausula general de no discriminación.**

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en la Organización en razón de alguna de dichas cuestiones. Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: "Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo".
- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

#### Artículo 56. Igualdad de oportunidades.

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establezca la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para el ámbito Nacional de la Institución. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

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

#### Artículo 57. Medio Ambiente.

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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ANEXO I

SALARIO 2021		
CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE CRUZ ROJA OFICINA PROV. DE CIUDAD REAL		
TABLA SALARIAL 2021		
	SALARIO BRUTO (14 PAGAS)	ANUAL
<b>TÉCNICOS/AS</b>		
* A/ TITULADO/A LICENCIATURAS/GRADO + MASTER GRADO ANTIGUAS LICENCIATURAS	1.817,22	25.441,02
* B/ TITULADO/A DIPLOMATURAS/ GRADO ANTIGUAS DIPLOMATURAS	1.466,15	20.526,06
<b>TÉCNICOS ESPECIALISTAS</b>		
FP III O FORMACIÓN Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE (JEFES ADMINISTRATIVOS)	1.273,72	17.832,13
FP II TÉCNICOS SUPERIORES (LOE) Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE (MONITORES, EDUCADORES...)	1.273,72	17.832,13
FP I TÉCNICOS AUXILIARES (LOE) Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE (OFICIALES ADMINISTRATIVOS)	997,37	13.963,17
<b>TECNICOS AUXILIARES</b>		
FP I TÉCNICOS AUXILIARES (LOE) Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE (AUXILIARES TRANSPORTE SANITARIO, TES) (AUXILIARES DE CLINICA, FARMACIA, HOGAR, MONITORES, ETC)	997,37	13.963,17
<b>SERVICIOS GENERALES</b>		
<b>FORMACIÓN BÁSICA</b>		
(SUBALTERNOS)	1.076,80	15.075,25
(CONDUCTOR/A, SOCORRISTAS)	1.076,80	15.075,25
(PEONES, LIMPIEZA)	964,33	13.500,62
<b>COMPLEMENTOS</b>		
* DIRECCIÓN / RESPONSABILIDAD: 217,15 € (MENSUAL)		
* LOCALIZACIÓN: 29,42 € POR DIA LOCALIZABLE		
* JORNADA LABORAL: 38,45 HORAS SEMANALES		

SALARIO 2022		
CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE CRUZ ROJA OFICINA PROV. DE CIUDAD REAL		
TABLA SALARIAL 2022		
	SALARIO BRUTO (14 PAGAS)	ANUAL
<b>TÉCNICOS/AS</b>		
* A/ TITULADO/A LICENCIATURAS/GRADO + MASTER GRADO ANTIGUAS LICENCIATURAS	1.835,39	25.695,43
* B/ TITULADO/A DIPLOMATURAS/ GRADO ANTIGUAS DIPLOMATURAS	1.480,81	20.731,32
<b>TÉCNICOS ESPECIALISTAS</b>		
FP III O FORMACION Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE (JEFES ADMINISTRATIVOS)	1.286,46	18.010,45
FP II TÉCNICOS SUPERIORES (LOE) Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE (MONITORES, EDUCADORES...)	1.286,46	18.010,45
FP I TÉCNICOS AUXILIARES (LOE) Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE (OFICIALES ADMINISTRATIVOS)	1.007,34	14.102,80
<b>TÉCNICOS AUXILIARES</b>		
FP I TECNICOS AUXILIARES (LOE) Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE (AUXILIARES TRANSPORTE SANITARIO, TES) (AUXILIARES DE CLINICA, FARMACIA, HOGAR, MONITORES, ETC)	1.007,34	14.102,80
<b>SERVICIOS GENERALES</b>		
<b>FORMACIÓN BÁSICA</b>		

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

(SUBALTERNOS)	1.087,57	15.226,00
(CONDUCTOR/A, SOCORRISTAS)	1.087,57	15.226,00
(PEONES, LIMPIEZA)	973,97	13.635,63
<b>COMPLEMENTOS</b>		
* DIRECCIÓN / RESPONSABILIDAD: 219,32 € (MENSUAL)		
* LOCALIZACIÓN: 29,71 € POR DIA LOCALIZABLE		
* JORNADA LABORAL: 38,45 HORAS SEMANALES		

Firmas ilegibles.

Anuncio número 2658

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>