



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 187, fecha: martes, 03 de Octubre de 2023

## ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA, CON VIGENCIA DESDE  
01/01/2023 A 31/12/2025

**3254**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Empresa CRUZ ROJA ESPAÑOLA en la provincia de Guadalajara (código 19001412012009) para el periodo 1 de enero de 2023 hasta 31 de diciembre de 2025, que tuvo entrada el 30 de junio de 2023 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 7 y 27 de septiembre de 2023 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 103/2023, de 25 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; en 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, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos



de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

En Guadalajara, a 28 de septiembre 2023. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.

CONVENIO COLECTIVO

CRUZ ROJA ESPAÑOLA

GUADALAJARA

2023-2025

Contenido

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Determinación de las partes.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

Artículo 3. Vigencia y denuncia del Convenio.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Artículo 5. Unidad de convenio.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 7. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

Artículo 8. Voluntariado y Código de conducta.

Artículo 9. Teletrabajo y Trabajo a distancia.

CAPÍTULO III. SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN.

Artículo 10. Sistema de cobertura de puestos de trabajo.

Artículo 11. Período de prueba.

Artículo 12. Contratación.

Artículo 13. Formación.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.



Artículo 14. Descripción de los Grupos Profesionales.

**CAPÍTULO V. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.**

Artículo 15. Movilidad funcional.

Artículo 16. Funciones de distinto grupo profesional.

Artículo 17. Movilidad geográfica.

**CAPÍTULO VI. JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES LICENCIAS Y PERMISOS.**

Artículo 18. Jornada de trabajo.

Artículo 19. Horarios.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Artículo 21. Registro de Jornada.

**CAPÍTULO VII. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.**

Artículo 22. Vacaciones.

Artículo 23. Licencia no retribuida.

Artículo 24. Licencias y permisos retribuidos.

**CAPÍTULO VIII. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Artículo 25. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 26. Excedencias voluntarias.

Artículo 27. Excedencias forzosas.

Artículo 28. Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 29. Jubilación.

**CAPÍTULO IX. ESTRUCTURA SALARIAL.**

Artículo 30. Retribuciones.

Artículo 31. Estructura retributiva.

Artículo 32. Salario Base.

Artículo 33. Pagas extraordinarias.

Artículo 34. Complementos Salariales.



Artículo 35. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Artículo 36. Préstamos Reintegrables.

Artículo 37. Gastos de Viaje y Dietas.

Artículo 38. Beneficios Sociales.

#### CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 39. Graduación de las faltas.

Artículo 40. Sanciones.

Artículo 41. Prescripción.

#### CAPÍTULO XI. USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS.

Artículo 42. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.

Artículo 43. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores.

#### CAPÍTULO XII. ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 44. Garantías sindicales.

Artículo 45. Órganos de representación.

Artículo 46. Horas Sindicales.

Artículo 47. Delegados de Prevención.

Artículo 48. Acumulación y gestión de las horas sindicales.

#### CAPÍTULO XIII. SEGURIDAD, SALUD LABORAL, MEDIO AMBIENTE Y ADICCIONES Y DROGODEPENDENCIAS.

Artículo 49. Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 50. Salud Laboral.

Artículo 51. Medio Ambiente.

Artículo 52. Adicciones y Drogodependencias.

#### CAPÍTULO XIV. PLAN DE IGUALDAD.

Artículo 53. Cláusula general de no discriminación.

Artículo 54. Igualdad de oportunidades y no discriminación.



Anexo 1. Tablas salariales.

Anexo 2. Complemento responsabilidad.

Anexo 3. Complemento experiencia.

## CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Artículo 1. Determinación de las partes.

El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva entre los representantes legales de las personas trabajadoras de Cruz Roja Española en Guadalajara y la representación de la empresa.

### Artículo 2. Ámbito personal y territorial

El presente Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo de Cruz Roja Española que radiquen en la provincia de Guadalajara.

Este Convenio se aplicará a las personas trabajadoras que desarrollen sus actividades en los diversos centros dependientes de Cruz Roja Española en la provincia de Guadalajara.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a. Los cargos directivos de Cruz Roja Española en Guadalajara.
- b. Personal docente que ocasionalmente imparta cursos de formación.
- c. Las personas trabajadoras que sean contratadas para realizar un servicio licitado o financiado por la administración, a las que le sea de aplicación un convenio específico. La entidad justificará documentalmente ante el Comité de Empresa la aplicación de un Convenio Colectivo específico.
- d. El personal sanitario que preste servicios de cobertura de riesgo previsible.

### Artículo 3. Vigencia y denuncia del Convenio

El Convenio entrará en vigor el día de su firma extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo efectos económicos que entrarán en vigor desde el 01 de enero de 2023.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes del 1 de octubre de 2025 al 15 de diciembre de 2025, comunicándolo por escrito a la otra parte. Los efectos del convenio se mantendrán vigentes durante el periodo de las negociaciones.

Agotada la vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales, sin perjuicio de los acuerdos en materia salarial que pudieran acordarse en la Comisión Paritaria. En estos casos, podrá ser denunciado por cualquiera de las partes en el periodo del 1 de octubre al 15 de diciembre de cada año.

Una vez denunciado el Convenio, éste mantendrá la vigencia tanto de sus



contenidos normativos como obligacionales hasta la negociación y acuerdo de un nuevo Convenio.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora, debiendo la parte receptora responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

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

Las condiciones del presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Todas las cláusulas pactadas en el presente Convenio colectivo serán revisadas en el supuesto en que por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial se declarase la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas.

Las partes vendrán obligadas a iniciar las negociaciones en el plazo de un mes –o en el plazo de subsanación fijado por la Administración Laboral–, acordándose la nulidad, bien sólo de las cláusulas afectadas por la resolución judicial o bien la de todo el Convenio, si se estimara que la nulidad dictada afecta o puede afectar al conjunto del texto normativo.

#### Artículo 5. Unidad de convenio

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

#### Artículo 6. Comisión Paritaria

Para aquellas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente Convenio, en el mes siguiente a la publicación en el BOP de este Convenio se constituirá una comisión mixta y paritaria para la interpretación y vigilancia del Convenio. En el momento de su constitución deberá ratificar el actual o dotarse de un nuevo reglamento de funcionamiento que deberá ser aprobado por ambas representaciones.

1. Estará compuesta por 4 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma en la que decidan cada una de las respectivas organizaciones firmantes. Cada una de las partes nombrará dos personas suplentes.
2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y empresarial, y aquellos que interpreten este convenio tendrán eficacia jurídica.
3. La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo y con carácter ordinario, una vez al año, y con carácter extraordinario a propuesta de cualquier miembro



- de los que la integran, tantas veces como se estime necesario.
4. Las funciones de la comisión paritaria son las siguientes:
    - a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo.
    - b. Interpretación de la totalidad de los preceptos de este convenio.
    - c. Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del convenio y en el momento de la denuncia, mientras se desarrolle la negociación colectiva.
    - d. A petición de alguna de las partes mediar o arbitrar en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse de la aplicación del presente convenio.
    - e. 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.
    - f. Solventar las discrepancias que puedan existir en el seno de la entidad, entre ésta y los representantes legales de las personas trabajadoras, en materia de no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el mismo.
    - g. Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud, así como acordar las medidas oportunas para la adopción de los métodos y mecanismos que sobre esta materia fueran necesarios.
    - h. Cualquier otra función que el Estatuto de los Trabajadores asigna a la Comisión Paritaria.
    - i. Sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en este convenio.
  5. Ante cualquier reclamación en materia de interpretación del presente Convenio Colectivo será obligatorio acudir previamente a la Comisión Paritaria solicitando la interpretación de la misma. Una vez intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo de la Comisión Paritaria ante la Comisión o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la Comisión, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.
  6. Cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de recabar su mediación. Se reunirá en un plazo no superior a siete días hábiles, siempre que lo solicite alguna de las partes, previa comunicación escrita.
  7. 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.

## CAPITULO II. - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.



1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de las personas trabajadoras. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la Empresa.
2. 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, y de acuerdo con los valores y principios de la Institución.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica.

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 personas trabajadoras.
- d. La profesionalización y promoción de las personas trabajadoras.
- 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 las personas trabajadoras.

#### ARTÍCULO 8. Voluntariado y Código de conducta.

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

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

#### Artículo 9. Teletrabajo y trabajo a distancia.

Ambas partes, empresa y RLPT, en un plazo máximo de diez meses establecerán las condiciones necesarias que desarrollen el trabajo a distancia y el derecho de las personas trabajadoras al teletrabajo.

Una vez establecidas dichas condiciones, aquella persona trabajadora que lo considere oportuno, podrá solicitar ambas modalidades de trabajo siendo excluyentes.

#### CAPITULO III. SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN.

#### Artículo 10. Sistema de cobertura de puestos de trabajo.

La Dirección de Cruz Roja Española en Guadalajara 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 los procesos selectivos que tengan que realizarse para ocupar los distintos puestos vacantes en la plantilla de la empresa, participará la persona responsable de la actividad en la que tenga que incorporarse la persona trabajadora, salvo conflicto de intereses de la persona responsable.

De estos extremos se informará con carácter previo al Comité de Empresa.

A los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y en consecuencia para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos vacantes, la convocatoria de los puestos y sus bases se comunicarán por correo electrónico al Comité de Empresa y a toda la plantilla y se publicará en la página web de la Institución.

El personal de la Cruz Roja que tenga al menos un año de antigüedad, podrá participar con preferencia en caso de igualdad de condiciones 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.

Esta preferencia en caso de igualdad de condiciones será también de aplicación al personal con al menos un año de antigüedad que hubiera causado baja como consecuencia del cese de alguna de las actividades desarrollada por Cruz Roja dentro del año anterior a la convocatoria, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida.

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

Quedan excluidos de la preferencia en igualdad de condiciones aquellas personas trabajadoras que hayan solicitado la baja voluntaria como trabajador de Cruz Roja.

En los procesos de selección y contratación de personal se mantendrá una política basada en los principios generales de objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos minoritarios.

En este sentido la selección, asignación de puestos y la promoción del personal de todos los niveles se realizará en base a la capacidad, la cualificación, los conocimientos y la experiencia, asegurando en todo momento que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

#### Artículo 11. Período de prueba

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



de 6 meses para el Grupo I, II, III y IV, y de 4 meses para las demás personas trabajadoras.

A partir del 1 de enero de 2024, con la nueva clasificación profesional, el periodo de prueba será de 6 meses para los grupos 1 y 2 y de 4 meses para el resto de las personas trabajadoras.

2. Durante este periodo, tanto la Empresa como la persona trabajadora podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. La persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña.
3. En los contratos de trabajo temporales cuya duración prevista sea inferior a un año el periodo de prueba no podrá ser superior al 50% de la duración prevista, para cualquier persona trabajadora con independencia de su grupo profesional.

#### Artículo 12. Contratación

La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación establecidas en la legislación vigente, en las circunstancias y con los requisitos establecidos en la misma.

En el caso de Contratos por circunstancias de la producción se podrá hacer una prórroga de 6 meses, tal como permite la legislación vigente.

#### Artículo 13. Formación

La dirección de Cruz Roja en Guadalajara en el marco del Plan de Formación Continua que elabora la Oficina Central de la Institución, comunicará a los representantes de las personas trabajadoras o Comité de Empresa el Plan Anual de Formación Continua para el personal de la plantilla encaminado a perfeccionar los conocimientos profesionales de las personas 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 preferentemente en horario laboral.

En el supuesto que dichos cursos del Plan de Formación de Cruz Roja Española o el tiempo requerido para los desplazamientos para tal fin, excedan la jornada laboral ordinaria, se compensará el tiempo por parte de la empresa.

Cuando la formación sea externa al Plan de Formación de la Institución, pero esté relacionada con el grupo profesional y el puesto de trabajo, la empresa facilitará la participación en estas actividades dentro del horario laboral, debiendo la persona trabajadora recuperar el tiempo empleado para dicha formación en el menor tiempo posible (a excepción del Permiso Individual de Formación). La asistencia deberá ser siempre aprobada por el o la responsable del departamento de quien depende la persona trabajadora y la dirección de la empresa.

La persona trabajadora tendrá derecho 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 reconocido oficialmente.

La empresa y la RLPT, conjuntamente, determinarán los criterios que se aplicarán para conceder ayudas económicas a las personas trabajadoras cuando la Formación (sea interna o externa), que solicita la persona trabajadora, conlleve desplazamientos a otras localidades. La persona trabajadora deberá solicitar por escrito a la Dirección la ayuda económica. Ésta junto a los representantes de los trabajadores la valorarán para determinar el alcance de la ayuda a aprobar.

#### CAPITULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### Artículo 14. Descripción de los Grupos Profesionales

El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales y niveles 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 corresponde con las mismas.

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

Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales:

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: formación, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.
2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:
  - a. Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la especialización de dicha formación.
  - b. Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud proactiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.
  - 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. 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.

#### Grupos profesionales

##### Grupo I.- Titulado 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 incorporadas a este grupo las personas Licenciadas universitarias o Graduadas con Máster/Doctorado, que sean contratadas para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, pudiendo incluir en este Grupo al personal que, por su experiencia acreditada y conocimientos, se pueda considerar como asimilado.

##### Grupo II. Titulado 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 incorporadas a este grupo las personas Diplomadas Universitarias o Graduadas que sean contratadas 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 III. Técnico especialista.

Son aquellas personas trabajadoras que tienen atribuida la realización de tareas sobre las que reciben instrucciones genéricas, pudiendo administrar y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio, o bien realizan con un alto grado de perfección e iniciativa tareas relacionadas con su especialidad.



Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de grado superior o título equivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante.

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

Nivel I.- Personal técnico cualificado.

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida o la experiencia necesaria para el desempeño de este puesto es la persona responsable del desarrollo de actividades predeterminadas en el proyecto.

Nivel II.- Personal Monitor; Mediador, Animador

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.

Nivel III.- Personal Administrativo.

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.

Grupo IV. Personal Técnico Auxiliar.

Son aquellas personas trabajadoras que, bajo la dependencia y supervisión directa de otra persona trabajadora de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección, interpretación e iniciativa, realizan con responsabilidad y perfección, tareas propias de su grado y actividad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional específica de grado medio o equivalente.

A efectos de retribución, las personas integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles.

Nivel 1. Personal 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 Socio-Sanitario. Auxiliar de Transporte.

Corresponde a aquellas personas trabajadoras 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 V. Servicios generales

Pertencen a este grupo las personas trabajadoras no especialmente cualificado, cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

Formación: Se exigirá estar en posesión de conocimiento de algún oficio en formación profesional, aunque en determinados casos podrá conllevar el requerimiento de cursos o formación específica en el puesto de trabajo y experiencia contrastada.

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

#### Nivel I.- Conductor/a

Tendrá a su cargo con plena responsabilidad la utilización y conservación del vehículo que ponga a su disposición la Oficina Provincial de Cruz Roja en Guadalajara, 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 estos oficios, con responsabilidad, y en cuyo trabajo pueden ser auxiliados por otros trabajadores bajo su dependencia.

#### Nivel III.- Personal de limpieza, peón/a, y personal de vigilancia.

Les corresponden los trabajos correspondientes a estos oficios.

A partir del 01/01/2024, los grupos profesionales quedarán de la siguiente manera:

El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales 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 corresponde con las mismas.

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

Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales:

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



2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:
- Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la especialización de dicha formación.
  - Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud proactiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.
  - Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
  - 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.
  - 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.

#### GRUPOS PROFESIONALES:

- Grupo profesional 1. Desde el 01/01/2024 asume los Grupos Profesionales 1 y 2 del Convenio Provincial de Cruz Roja Guadalajara 2019-2021.

El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

#### Formación:

Titulación universitaria. Titulación superior de FP complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida.



En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

- De manera general y orientativa integrarán este grupo aquél personal técnico cualificado que asume una complejidad alta en la solución de problemas asociados a la especialidad de su ámbito de actuación. Su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización. Tareas que exigen alto contenido intelectual y realización de tareas complejas sin que necesariamente impliquen mando.
  - Pueden ser personal responsable de proyectos, centros, programas o servicios de especial relevancia y singularidad con alto grado de decisión, autonomía y responsabilidad. Conjugan variables de tipo técnico, económico, organizativo y con elevado impacto de sus resultados en la organización.
  - De igual manera pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional.
- Grupo profesional 2. Desde el 01/01/2024 asume el Grupo Profesional 3 y sus niveles del Convenio Provincial de Cruz Roja Guadalajara 2019 - 2021.

**Criterios generales:** Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

**Funciones:** Consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizadas por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

**Formación:** Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente, complementada con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y complementado con formación específica necesaria para desarrollar la función del puesto de trabajo.

- Grupo profesional 3. Desde el 01/01/2024 asume el Grupo Profesional 4 y sus niveles del Convenio Provincial de Cruz Roja Guadalajara 2019-2021.

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

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.





Funciones: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas.

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

Formación: Requieren competencia derivada de la formación académica y/o profesional de grado medio, o equivalente, completados con una experiencia o titulación profesional necesaria para el desarrollo de su función.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

- Grupo profesional 4. Desde el 01/01/2024 asume el Grupo Profesional 5 y sus niveles del Convenio Provincial de Cruz Roja Guadalajara 2019-2021.

Criterios generales: Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

Funciones: Tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: La formación básica exigible es la ESO o formación profesional básica equivalente, que puede complementarse con formación específica de grado medio o experiencia profesional.

## CAPITULO V. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

### Artículo 15. Movilidad funcional

1. La Dirección de la Empresa podrá acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca la persona trabajadora, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.



#### Artículo 16. Funciones de distinto grupo profesional

Por necesidades del servicio, cuando concurran las causas señaladas en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto vacante, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, conforme a las reglas aplicables en materia de ascenso en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

#### Artículo 17. Movilidad geográfica

La movilidad de un trabajador a un municipio distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

### CAPITULO VI. JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

#### Artículo 18. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.660 horas, y la jornada semanal será de 37,5 horas, distribuidas de lunes a viernes, salvo que no lo permita la organización del trabajo de cada centro.

Si el centro permaneciese abierto 24 horas al día, la dirección establecerá otras jornadas mediante el sistema de turnos que permita la atención de la actividad que se desarrolle.

También podrán establecerse jornadas especiales para aquellos servicios que así lo requieran.

Para quienes su actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijo o itinerante, el cómputo de la jornada ordinaria incluirá los desplazamientos que se realicen desde o hasta el centro de trabajo habitual.

Jornadas Especiales: Las jornadas especiales, serán fijadas por el 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, comunicándolo previamente al Comité de Empresa.

#### Artículo 19. Horarios

Se establece un modelo de flexibilidad horaria, que se organizará de la siguiente



manera:

- Jornada Continuada. Se realiza en los siguientes casos:
  - Todos los días entre el 1 de junio al 30 de septiembre.
  - Los viernes de todo el año.
  - Los días a la semana que cada persona trabajadora no trabaje en horario de tarde.
  - El miércoles de Pascua.
  - Los días comprendidos entre el 26 de diciembre y el 5 de enero.
  - La hora de entrada podrá ser entre las 07:30 y las 09:30. La salida entre las 13:45 y las 16:30
  - Se debe realizar como jornada mínima 6 horas y 30 minutos esos días y máximo 10 horas.
  - Horario de presencia obligada de 09:30 a 13:45.
- Jornada Partida: Los días que se trabaja mañana y tarde.
  - La hora de entrada podrá ser entre las 07:30 y las 09:30 y la salida entre las 13:45 y las 15:00 por la mañana.
  - La entrada de la tarde podrá ser a partir de las 15:30 y la de salida, no más tarde de las 19:30, por la tarde.
  - Se debe realizar como jornada mínima 6 horas 30 minutos y máxima de 10 horas.
  - Horario de presencia obligada desde las 09:30 h a 13:45h y desde 16:00 h. a las 17:30, teniendo que realizar al menos dos horas en esa jornada de tarde.

Del 1 al 15 de junio los trabajadores podrán optar por la jornada partida para disminuir la bolsa de horas, debiendo ser comunicada dicha elección a la dirección con 15 días de antelación al menos.

En jornadas a tiempo completo, se trabajará, al menos, 2 tardes a la semana.

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

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, cursos formalizados en horarios determinados y/o cualquier circunstancia requerida expresamente por la dirección de la empresa.

Cada centro de trabajo dispondrá de una semana de jornada especial a determinar por dicho centro, en jornada de 09:00 a 14:00 horas (Ferias y Fiestas de cada localidad).

En los periodos de jornada intensiva, en cada departamento se podrá establecer un horario de jornada de tarde con el fin de atender los servicios inaplazables por actividades especiales.

Quedan excluidos los Centros de trabajo y las actividades específicas, que, por razón de su naturaleza, tengan que realizarse fuera de la jornada que se especifica



en este artículo, cuyos horarios serán fijados por la Dirección de Cruz Roja. En estos Centros y /o Programas, las personas trabajadoras podrán tener Jornadas Especiales.

Cuando el personal deba asistir a cursos, reuniones, etc. relacionados con el puesto de trabajo, se considerará el tiempo de desplazamiento como tiempo trabajado. La jornada diaria mientras se esté en dichos cursos/reuniones será la necesaria para realizar el curso/reunión más los desplazamientos, a las cuales se sumará otras 4 horas más cuando la persona trabajadora pernocte fuera de residencia habitual.

Con el objetivo de atender a la conciliación de la vida personal y laboral, la jornada para las madres o padres durante el primer año de vida de su hijo/a podrá tener la oportunidad de realizar una tarde a la semana.

Dentro del marco de flexibilidad horaria no se podrán acumular más de 15 horas negativas o positivas de flexibilidad arrastrándose el saldo mes a mes.

La bolsa de horas deberá estar regularizada a 30 de noviembre. Si en diciembre se hace bolsa de horas, se podrán compensar hasta el 15 de enero. Las horas de esa bolsa, computarán como horas del año siguiente.

#### Artículo 20. 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 Secretario/a Provincial, con propuesta previa justificada del responsable del departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador que realice las horas extras.

Las horas extraordinarias se acumularán en una bolsa de horas hasta alcanzar las 1.660 horas de jornada anual establecida.

Las horas extraordinarias se computarán de la siguiente manera:

1. Horas sábados y nocturnas (aquellas que se realicen de 22h a 07h) se computarán a una hora y media por hora trabajada.
2. Horas domingos y festivos: Se computan a 2 horas por hora trabajada.
3. El exceso, o esas horas, sobre esta bolsa se podrá compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Para la compensación de estas horas:

1. Se compensarán por períodos de descanso dentro de los 15 días siguientes a su realización.
  - a. En caso de no poder compensar las horas en los 15 días siguientes a su realización, habrá que justificarlo y solicitar a la empresa la



- compensación en otro momento.
- b. Como norma general, la compensación se realizará en días de jornada continuada, pudiendo solicitar la autorización a la dirección para compensarlas en días de jornada partida, previa justificación por organización del trabajo.
2. La compensación estará abierta a la decisión de la persona trabajadora y de la dirección, en función a las necesidades del trabajo.
    - a. Por norma general, cuando se acumulen 7,5 horas o más, se compensarán por jornadas completas.
    - b. En casos excepcionales, o si se tienen acumuladas menos de 7,5 horas, y con autorización de la empresa, podrán compensarse con un máximo de 3 horas al principio o final de la jornada.
  3. Llegado final de año, la bolsa de horas de diciembre se podrá compensar hasta el 15 de enero, computando esas horas como horas del año entrante.

A petición del Comité de Empresa, Cruz Roja informará del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

#### Artículo 21. 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 el convenio relativas a la jornada laboral.

Las salidas o ausencias de la Oficina sin justificar deberán informarse a la dirección, no computarán como trabajo efectivo debiendo recuperarse. La no respuesta por parte de la dirección se considera como aprobación, pudiendo ser objeto de sanción en caso de no cumplir con la comunicación a la dirección.

### CAPITULO VII. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

#### Artículo 22. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días laborables por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. La fecha límite para disfrutar las vacaciones será el 7 de enero del año siguiente.

Las vacaciones se disfrutarán en un máximo de cuatro periodos a lo largo del año natural.

Antes del 25 de abril 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 a ésta se pueda disfrutar de vacaciones con anterioridad a dicha fecha.

Antes del 20 de mayo la Secretaría Provincial responderá sobre las vacaciones solicitadas.



En aquellos casos en que se produjese coincidencia en las propuestas de vacaciones entre el personal de un mismo departamento, y en defecto de acuerdo entre los coincidentes, se establecerá un sistema de elección rotativo anual entre las personas trabajadoras del departamento, en caso de no llegar a acuerdo se elegirá según la antigüedad, lo que permitirá disfrutar de elección prioritaria con arreglo a dicho orden.

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.

Durante el periodo o periodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

Cuando el periodo de vacaciones solicitadas y autorizadas coincida con una situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto (permiso de paternidad/maternidad), lactancia natural, adopción o acogimiento, accidente o enfermedad laboral la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal (o a la del disfrute del permiso), aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral, y la persona trabajadora no pueda disfrutarlas en el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los días no disfrutados de vacaciones podrán tomarse en un periodo independiente o acumulándolos a alguno pendiente, siendo necesario acuerdo previo con la Dirección de la Empresa.

#### Artículo 23. Licencia no retribuida.

Las personas trabajadoras que presten servicios en Cruz Roja Española en Guadalajara con una antigüedad superior a dos años podrán solicitar por un interés particular y siempre que no se trate de realizar una actividad remunerada, una licencia no retribuida con duración máxima de 1 mes al año, con reserva del puesto de trabajo. La solicitud de esta licencia deberá efectuarse con, al menos quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar su disfrute.

La concesión del permiso estará supeditada a las necesidades del departamento o servicio al que esté adscrito.

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

La persona trabajadora tendrá derecho, previo aviso y mediante la posterior justificación a licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

1. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho, iniciándose el día laborable de la fecha de la celebración o inscripción,



pudiéndose acumular éstos a las vacaciones. El disfrute de permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.

2. Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 5 días laborables.

En los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive.

En los supuestos de ingreso hospitalario por enfermedad de larga duración de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un solo permiso (anual) de este tipo siempre y cuando se trate del mismo familiar y la misma causa.

Ante la posibilidad que existan ingresos hospitalarios/reposo domiciliario de larga duración por enfermedad grave, la persona trabajadora podrá solicitar licencia de trabajo sin sueldo hasta un máximo de 1 mes. Si pasado este tiempo necesitara ampliar la licencia, la Dirección de la Empresa (junto con la RPTL) valorará dicha posibilidad

3. Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos e hijas, 4 días laborables si es en la localidad, y 6 días laborables si es fuera. La persona trabajadora podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.
4. Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días si implica desplazamiento de más de 125 kilómetros.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
6. 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.
7. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.



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 de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

8. Asuntos propios. Seis días de cada año natural para asuntos particulares, previa solicitud y aprobación explícita con 72 horas de antelación y siempre que las necesidades del servicio o departamento lo permitan.

Estos días no se podrán unir a vacaciones durante el periodo comprendido entre el 26 de diciembre y el 5 de enero, debiendo haber al menos un día laborable entre las vacaciones y el disfrute del día de asuntos propios en ese periodo.

9. Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días no laborables. En caso de coincidir en día no laborable se trasladará al día laborable inmediato anterior o posterior. Se establecerán los turnos necesarios para que esos días queden cubiertos los servicios, debiendo solicitarse con la fecha límite de solicitud de las vacaciones.
10. Para realizar funciones sindicales o de representante de personal, en los términos establecidos en la legislación vigente.
11. Matrimonio de hermanos, hijos, nietos, padre o madre: 1 día el día de la boda si es en la provincia del domicilio del empleado, 2 días si es fuera.
12. Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, computando como permiso el tiempo para el desplazamiento si es fuera de la localidad.
13. Quien por razón 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 la persona causante cumpla la edad establecida en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

14. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a una consulta médica del propio trabajador, aportando justificante de asistencia con horario preferiblemente.
15. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica en las especialidades reconocidas por los Servicios Públicos de Salud de hijos/as hasta que cumplan su mayoría de edad, y mayores con certificado de dependencia, que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica.
16. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Todas estas circunstancias que dan derecho a licencias tendrán que ser acreditadas por el trabajador documentalmente.

A los efectos de este artículo, las personas trabajadoras que convivan como “pareja de hecho”, tendrán derecho a los permisos establecidos con excepción del previsto en el apartado 1, que sólo se le reconocerá una vez.

Dicha situación se acreditará con certificado de convivencia u otros medios documentales que la entidad estime suficientes.

Trabajador/Cónyuge				
Grado 1º	suegro/suegra	Padre/Madre	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
Grado 2º	Abuelo/Abuela	Hermano/Hermana	Nieto/Nieta	Cuñado/Coñada



Grado 3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Biznieta/Biznieta	Sobrino/Sobrino
Grado 4º	Primos	Tíos abuelos		

## CAPITULO VIII. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

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

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

- a. Maternidad y paternidad según lo establecido en la Ley.  
En el supuesto de adopción y acogimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.
- b. Privación de libertad de las personas trabajadoras, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- c. Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
- d. Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- e. Invalidez del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 26. Excedencias voluntarias.

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

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

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado que deberá de ser prefijado con anterioridad por la persona trabajadora solicitante. Un mes antes de finalizar este plazo el trabajador excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación. La no solicitud del reingreso en plazo, dará lugar a la pérdida del



derecho de reingreso preferente.

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

No obstante a lo dispuesto en el apartado anterior, las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de hijos, según la legislación vigente. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de igual duración para atender al cuidado de familiares, según la normativa vigente.

**Artículo 27. Excedencias forzosas.**

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

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

**Artículo 28. Extinción del contrato de trabajo.**

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 29. Jubilación**

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.

La Entidad se compromete a conceder la Jubilación Parcial de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos marcados en la legislación vigente.

La jubilación será forzosa cuando la persona trabajadora cumpla los requisitos legales fijados en la normativa vigente para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria con objeto de favorecer la estabilidad en el empleo y el relevo generacional.

**CAPITULO IX. ESTRUCTURA SALARIAL**

**Artículo 30. Retribuciones.**

A las personas trabajadoras incluidas en este Convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan en función del Grupo Profesional al que pertenezcan, y dentro de éste, al nivel en que quede adscrito. Se adjunta en el



anexo I.

En caso de prórroga del Convenio, en el último trimestre de cada año se reunirá la Comisión Paritaria para establecer la revisión salarial del año siguiente en función de los excedentes por la actividad ordinaria que obtenga la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Guadalajara en el ejercicio anterior y dentro del margen establecido por la Comisión Nacional de Finanzas de Cruz Roja Española.

#### Artículo 31. Estructura retributiva

1. La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- A. Salario base.
- B. Pagas extraordinarias.
- C. Complementos Salariales.
- D. Percepciones no salariales.

#### Artículo 32. Salario Base.

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

Si la jornada que realiza la persona trabajadora fuese inferior a la jornada anual pactada, el salario base que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la Tabla Salarial de este convenio.

En la situación de Incapacidad Laboral Transitoria el trabajador percibirá el 100% de su retribución mensual en todas sus contingencias, a partir del primer día de la baja.

Para una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral las mujeres que tuvieran un embarazo de alto riesgo, se les complementará hasta el 100% de su retribución mensual en todas sus contingencias, a partir del primer día de la baja.

#### Artículo 33. Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras acogidas a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base y complementos de Convenio, abonándose en los meses de junio y diciembre.

A efectos del cómputo para el pago de estas gratificaciones se entenderá que la de verano retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la de navidad el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año.

A la persona trabajadora que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada inferior a la normal



o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

#### Artículo 34. Complementos Salariales.

Se establecen complementos de puesto de trabajo que se indican a continuación, que no serán consolidables y procederá su devengo, en función de las características del puesto de trabajo que desempeñen, definidas previamente por la empresa.

##### a. Complemento de Responsabilidad.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellas actividades que debe realizar la persona que ocupa alguno de los cargos de responsabilidad en la empresa y que por ello en el desempeño de dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo profesional y nivel.

Si alguna persona trabajadora no ejerce el puesto la totalidad del año, se percibirá proporcionalmente al tiempo en que se ha ejercido.

Se establecen dos niveles retributivos según la responsabilidad asignada:

- Nivel de Responsabilidad I: será aquella asociada a la Dirección de al menos un centro de trabajo, departamento o proyecto, con equipo de personas a su cargo directamente. Quien perciba este complemento dependerá de la Dirección de Cruz Roja en la Provincia. Ver tabla en Anexo 2.
- Nivel de Responsabilidad II: será aquella asociada a la coordinación de al menos un plan y/o proyecto con equipo de personas a su cargo. También podrá percibirlo quienes tengan bajo su responsabilidad un porcentaje del presupuesto cuya cuantía sea sustancial con respecto al presupuesto total de la Provincia. Quienes perciban este complemento, podrán depender de la Dirección de Cruz Roja en Provincia o de una Dirección de Departamento correspondiente. Ver tabla en Anexo 2.

##### b. Complemento Ad Personam.

Se integra en este complemento lo que percibe cada persona como derecho adquirido consolidado por la antigüedad que tenía en el momento de la supresión de este complemento salarial. Este es un complemento no absorbible ni compensable.

##### c. Complemento Personal.

Es un complemento consolidado. Este complemento corresponderá aplicarse a las personas trabajadoras que como consecuencia de la aplicación del convenio mantuvieran diferencias retributivas superiores a las pactadas.

##### d. Complemento Disponibilidad.



Corresponde aplicar este complemento como compensación a la situación de disponibilidad, con el objetivo de realizar la atención a los servicios establecidos a través de teléfono móvil y, fuera de la jornada laboral.

- 400€ mensuales dividido proporcionalmente entre las personas que llevan el equipo.
- 100€ por disponibilidad a quien haga la guardia el 25 de diciembre y el 1 de enero.
- 40€ por activación del servicio en sábado, domingo o festivo.
  - La activación se justificará con un informe de la actividad realizada.

#### e. Complemento de Experiencia.

- De manera general, se establece que todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio con una experiencia profesional de tres años en la empresa o entidad, percibirán las cantidades anuales recogidas en la tabla que aparece en el anexo 3.
- Este complemento quedará consolidado y será revalorizable dentro de las retribuciones de las personas trabajadoras, generándose dicho derecho una sola vez en la vida laboral del mismo.
- Queda recogido en el convenio, pero no se empieza a disfrutar hasta el 01/01/2025. (Ver tabla en anexo 3).

#### Artículo 35. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, y los complementos a que tengan derecho en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

#### Artículo 36. Préstamos Reintegrables.

Las personas trabajadoras fijas, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán solicitar anticipos ordinarios reintegrables sobre salarios futuros sin interés, siempre que la cuantía no exceda de dos mensualidades del salario líquido percibido, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica. La concesión estará limitada a tres trabajadores coincidentes y se concederá por riguroso orden de solicitud. Hasta que no esté amortizado el 100% del anticipo, la persona trabajadora, no podrá solicitar uno nuevo. El plazo para la devolución será de 3 meses.

#### Artículo 37. Gastos de Viaje y Dietas.

Cuando con motivo de un desplazamiento a otra localidad exista la necesidad de alojamiento y manutención, se justificará con la factura, siendo la máxima categoría que se abonará la correspondiente a un hotel de tres estrellas, previa autorización de la Secretaría Provincial.

Si por razón de estos desplazamientos la persona trabajadora tuviera que utilizar su



vehículo, la empresa le compensará con un suplido equivalente a 0,19 céntimos de euro por kilómetro recorrido.

El importe de las compensaciones establecidas anteriormente podrá ser revisado por la Secretaría Provincial para adecuarlas a las modificaciones que el Ministerio de Hacienda dicte al respecto.

#### Artículo 38. Beneficios Sociales.

Las personas trabajadoras, con dos años de antigüedad, podrán recibir, con carácter gratuito, el servicio de teleasistencia y transporte adaptado incluidos familiares de primer grado.

### CAPITULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 39. Graduación de las faltas

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

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

##### a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1 El retraso injustificado.

a.2. La negligencia o descuido leve, que no cause perjuicios a la entidad, en el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

a.5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa, que no cause perjuicios notorios a la misma.

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable, cuando no cause perjuicios notorios a la misma.

##### b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b.2 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores



relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3 El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

b.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.

b.5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes.

b.6 El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

b.7 La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.8 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.

b.9 La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

b.10 El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, de donde se derive un perjuicio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

b.11. El incumplimiento de las obligaciones derivadas de Ley Orgánica de Protección de Datos y vulneración de las normas de uso de los Sistemas de Información.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c.2 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.3 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

c.4 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes.

c.5 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la





primera

c.6. El acoso sexual y laboral.

c.7 La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la Cruz Roja en el desempeño de sus funciones.

c.8. Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.

c.9 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación, engaño, fraude o valiéndose del nombre de la Institución.

c.10 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 otros empleados.

c.11 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. En el caso de las faltas tipificadas en este apartado, previo a la sanción, se facilitará a la persona trabajadora la posibilidad de tratamiento rehabilitador.

c.12 La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores.

c.13 El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos graves para la salud y la integridad física o psíquica de otra persona trabajadora o de terceros.

#### Artículo 40. Sanciones

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Inhabilitación para concurrir a pruebas selectivas internas por un periodo no superior a seis meses.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.



c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Inhabilitación para participar en pruebas selectivas internas por un periodo de 6 meses y un día a 3 años.
- 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.

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

- a. El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b. El daño al interés de la empresa.
- c. La reiteración o reincidencia.
- d. El daño que la conducta haya podido ocasionar a otra persona trabajadora.

En el procedimiento para la tramitación de los expedientes sancionadores, la empresa informará a la RLPT de las faltas cometidas y las sanciones propuestas en el momento de apertura de expediente, siendo preceptivo informe previo del Comité de Empresa para la imposición de sanciones graves. El informe deberá ser presentado en el plazo máximo de 24 horas del traslado de la información por la empresa

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos. La empresa notificará y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados/as de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a.

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/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados y delegadas de personal, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado o afectada, para que, ambas partes y en el plazo de dos días, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

#### Artículo 41. Prescripción

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



## CAPITULO XI. USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

### Artículo 42. 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 las personas trabajadoras por la empresa, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición de la persona trabajadora para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad de la persona trabajadora. Esta utilización será siempre por motivos laborales.

### Artículo 43. Utilización del correo electrónico, internet, intranet y herramientas tecnológicas por las personas trabajadoras.

El uso del correo electrónico, internet, intranet, telefonía móvil y cualquier otra herramienta tecnológica informática que la entidad pone a disposición del personal como herramientas de trabajo, estará sometido a las normas de uso de los sistemas de información de la entidad en vigor en cada momento y siempre que las personas trabajadoras hayan sido informadas de las mismas.

El correo electrónico, la intranet e internet es de exclusivo uso profesional. Las personas trabajadoras 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, facebook, juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., ni cualquier otro no relacionados con la actividad profesional.

Se aplicará la normativa vigente de LOGPD.

## CAPITULO XII. ACCIÓN SINDICAL.

### Artículo 44. Garantías sindicales.

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

### Artículo 45. Órganos de representación.

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



#### Artículo 46. Horas Sindicales.

Los Representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho al crédito horario previsto en el Estatuto de los Trabajadores, para acciones específicas derivadas de su responsabilidad.

#### Artículo 47. Delegados de Prevención.

Todos los Delegados/as de Prevención tendrán derecho al mismo crédito horario que los Representantes de las personas trabajadoras para acciones derivadas de su responsabilidad.

#### Artículo 48. Acumulación y gestión de las horas sindicales.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de Comités, podrá ser acumulado y/o cedido entre los mismos, por trimestres naturales, previa comunicación a la empresa antes del comienzo de cada trimestre.

### CAPITULO XIII. SEGURIDAD, SALUD LABORAL, MEDIO AMBIENTE Y ADICCIONES Y DROGODEPENDENCIAS

#### Artículo 49. Seguridad y Salud Laboral

Las partes que suscriben el presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar las acciones preventivas en materia de seguridad y salud laboral, siendo prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas en esta materia.

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo a ambas partes su más firme voluntad de colaboración al respecto. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y el resto de normativa de general aplicación.

La empresa 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 específicamente:

- a. Garantizando la seguridad y salud física y mental de las personas trabajadoras 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 empresa.
- c. Cumpliendo los deberes formales respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.
- d. Colaborando con los órganos de representación de las personas 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



contraído cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y a las personas trabajadoras s temporales.

Los representantes laborales se comprometen a participar en la difusión entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención y sus obligaciones, de la utilización adecuada de equipos y medios 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 empresa, 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 relacionado con la actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d. Informar de inmediato al superior jerárquico directo y a los delegados de prevención en su caso a cerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras
- e. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- f. Cooperar con la entidad para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que no entrañen riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

#### Artículo 50. Salud Laboral.

- a. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento médico anual a cargo de la empresa o facultativos que ésta determine. Se prestará especial atención a aquellos y aquellas personas trabajadoras que desarrollen su actividad ante pantallas de ordenador, ante el riesgo de posibles problemas visuales y posturales.
- b. En aquellos servicios en los cuales el riesgo de contagio sea más elevado, este derecho se verá ampliado a un reconocimiento semestral.
- c. La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que, por parte de la Dirección del Centro y del Comité de Empresa, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, recabando los informes médicos oportunos, a los efectos de prevenir cualquier situación de riesgo, adaptándose el puesto de trabajo a su situación si fuera necesario.

#### Artículo 51. 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.

#### Artículo 52. Adicciones y Drogodependencias.



El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

- Preventiva. Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.
- Asistencial.- Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento de la entidad a aquel personal que lo solicite.
- Reinsertiva. El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.
- Participativa. Toda iniciativa institucional relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.
- No sancionadora. El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente convenio.

#### CAPITULO XIV. PLAN DE IGUALDAD.

Será de aplicación en el ámbito de este convenio el IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española (2022-2025), que está publicado en la página de igualdad de la intranet de la Institución.

#### Artículo 53. Cláusula general de no discriminación

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, 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.

- 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 54. Igualdad de oportunidades y no discriminación

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja. Será de aplicación en el ámbito de este convenio el IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española (2022-2025), que está publicado en la página de igualdad de la intranet 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 las personas 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.

Para garantizar el seguimiento y evaluación del plan nacional se debe constituir un equipo provincial de igualdad, que será un órgano asesor y de seguimiento de la implantación del plan de igualdad en la provincia de Guadalajara. Este equipo estará integrado por cuatro personas, dos designados por la dirección de la entidad y dos designadas por el comité de empresa de entre sus componentes.

#### DISPOSICIONES FINALES.

Primera.- Las partes firmantes de este Convenio, en su firme compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres manifiestan que con el fin de una mayor simplicidad en la redacción del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores, lo que no obsta a que los firmantes defienden el lenguaje de género y en ningún caso puede ser considerado como discriminación por razón de sexo.

Segunda.- 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 social y familiar, la Ley de Igualdad de Género y las normas de general aplicación.

#### ANEXO 1. Tablas Salariales.

##### TABLAS SALARIALES.

CATEGORÍAS CONVENIO PROVINCIAL	2023
GRUPO I. TITULADO 1	22906,16
GRUPO II. TITULADO 2	21740,74
GRUPO III. NIVEL I. TECNICO ESPECIALISTA	19753,84
GRUPO III. NIVEL II. MONITOR, MEDIADOR, ANIMADOR	19252,61
GRUPO III. NIVEL III. ADMINISTRATIVO	18858,50
GRUPO IV. NIVEL I. AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17228,95
GRUPO IV. NIVEL II. AUXILIAR SOCIO SANITARIO	17228,95
GRUPO V. NIVEL I. CONDUCTOR	16027,17
GRUPO V. NIVEL II. PERSONAL DE MANTENIMIENTO	15701,22
GRUPO V. NIVEL III. PERSONAL DE LIMPIEZA, PEON, MOZO, VIGILANTE	15701,22

#### A PARTIR DEL 01.01.2024 CON LA NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

CATEGORÍAS CONVENIO PROVINCIAL	2024	2025*
GRUPO I. (Anteriores Grupo I. Titulado 1 y Grupo II. Titulado 2).	23685,65	24159,36*
GRUPO II. (Anteriores Grupo III. Nivel I, II y III).	21375,42	21802,93*
GRUPO III. (Anteriores Grupo IV. Nivel I y II ).	18738,49	19113,26*
GRUPO IV. (Anteriores Grupo V. Nivel I, II y III).	16334,93	16661,6

\*Se aplicará la subida que se pacte en el convenio sectorial para el año 2025.

#### ANEXO 2. COMPLEMENTO RESPONSABILIDAD.

COMPLEMENTO RESPONSABILIDAD.





	2023	2024	2025
Complemento Responsabilidad 1	3189,41	3677,04	4164,68
Complemento Responsabilidad 2	1729,25	2364,26	2999,25

ANEXO 3. COMPLEMENTO EXPERIENCIA. Dicho complemento empezará a percibirse a partir del 01.01.2025.

Complemento Experiencia	
GRUPO	2025*
1	862,83*
2	791,42*
3	720,02*
4	648,62*

\*Se aplicará la subida que se pacte en el convenio sectorial para el año 2025.

Aquellas personas que estén cobrando el complemento Ad Personam, el 01.01.2025 aportarán una parte de dicho complemento anualmente para incorporarlo en el complemento de experiencia.

Grupo	Cantidad a aportar del Complemento Ad Personam para el Complemento de Experiencia.
1	431,42
2	395,71
3	360,01
4	324,31