

CONVENIO COLECTIVO OFICINA PROVINCIAL CRUZ ROJA ESPAÑOLA DE CADIZ.

CODIGO DEL CONVENIO: 1104132

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito personal y territorial.

El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en las dependencias de la Oficina Provincial de Cádiz de Cruz Roja Española, así como en todos los centros de trabajo de las Asambleas Locales. Se exceptúa expresamente del presente convenio el personal de la Residencia de Ancianos de San Fernando.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española, los cuales se regirán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto y por las disposiciones reguladoras de su respectiva profesión.
- b) Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.
- c) El personal directivo (Contrato de Alta Dirección) de la Oficina de Cádiz de la Cruz Roja Española, que se regirá por las disposiciones referentes al mismo y las que se contengan en el Reglamento Orgánico de la Oficina. A estos efectos se considerará personal directivo los Vicepresidentes, el Secretario General y el Gerente, personal que regirá sus relaciones laborales con contrato de carácter especial del personal de Alta Dirección regulado en el RD 1382/1985 a cuyas normas o a la disposición que lo sustituya se ajustará. Se excluyen en relación con lo anterior: El Secretario Provincial y el Coordinador Provincial
- d) El personal que ocasionalmente imparta cursos de formación.

Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.

1. El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz - B.O.P.- y su duración se extenderá hasta el 31 de Diciembre del 2008.
2. Sus efectos económicos regirán desde el día de su firma.
3. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes al menos un mes antes a la terminación de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra parte. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se



considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

4. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

5. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas supone la nulidad de todo el Convenio.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 3. 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 reconocidos a los representantes de los trabajadores. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la Empresa afectada por este Convenio.

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.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los/as trabajadores/as.
- d) La profesionalización y promoción de los/as trabajadores/as.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Capítulo III. Sistema de provisión de vacantes y promoción.

Artículo 4. Ingresos del personal.

El ingreso en la Oficina Provincial de Cádiz se realizará mediante las pruebas selectivas que se determinen para las vacantes que se produzcan.



Artículo 5. Procedimiento de ingreso.

Las pruebas para la selección del personal aspirante a ingreso se regirán por las siguientes normas:

1) La Convocatoria y sus Bases se publicarán, al menos, en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo de la Institución incluidos en el ámbito territorial de este Convenio.

2) La Convocatoria determinará el número y clase de vacantes, así como los requisitos que deben reunir los/as aspirantes y, en su caso, las circunstancias que pueden considerarse como méritos para efectuar la selección.

3) En cada Convocatoria se determinará la composición de la Comisión de Selección, su número y clase de ejercicios de que consten las pruebas. De todo el procedimiento en sus distintas fases tendrá conocimiento la representación de personal.

- El plazo de admisión de solicitudes se determinará oportunamente.

- Terminado el plazo de solicitudes, se publicará en el tablón de anuncios de los diferentes Centros de trabajo de la Oficina Provincial de la Institución, la lista de aspirantes admitidos y excluidos, con expresión de las causas de la exclusión de estos últimos. Se anunciará la fecha, lugar y hora del comienzo del primer ejercicio, que no será antes de los 3 días hábiles siguientes a la publicación de la lista antes citada.

- Finalizados los ejercicios se publicará la relación de aprobados en el tablón de anuncios.

Artículo 6. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de seis meses para los grupos profesionales I y II, y de tres para los demás trabajadores/as, excepto para el personal no cualificado que será de quince días laborables.

2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.

3. Durante este período, tanto la Empresa como el/la trabajador/a podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

Artículo 7. Promoción del personal.



El personal de la Oficina Provincial de Cádiz podrá optar con prioridad a desempeñar las funciones de jefatura y/o responsabilidad cuando el contenido del puesto de trabajo así lo requiera. Para acceder a los mismos se tendrán en cuenta los méritos profesionales, así como los conocimientos específicos requeridos en el Grupo Profesional en el que convoque la plaza, perfil, dedicación y capacidad de los aspirantes, considerándose la antigüedad como un requisito más de los exigibles, pero sin ser determinante.

La convocatoria incluirá el perfil del puesto a cubrir, prueba o pruebas a realizar en su caso, y baremos a aplicar.

La provisión de plazas a que hace referencia el párrafo anterior, se realizará en primera convocatoria con carácter restringido para el personal en plantilla. Las plazas no cubiertas por este procedimiento se cubrirán mediante convocatoria libre.

Cuando las pruebas selectivas se realicen por empresa especializada, podrán asistir al proceso de las mismas dos miembros de la representación legal de los/as trabajadores/as.

La Institución, a través de su Centro de Formación y conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegado de personal, elaborará los planes precisos para la formación permanente del personal, encaminados a facilitar al mismo el acceso a las vacantes que se produzcan o a las plazas de nueva creación.

Artículo 8. Personal temporal.

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

Capítulo IV. Clasificación profesional.

Artículo 9. Sistema de clasificación.

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

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

Las áreas funcionales agrupan, unitariamente, dentro de los grupos profesionales,



el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional.

La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en los catálogos y relaciones de puestos de trabajo y conforme a las reglas de movilidad previstas en el capítulo V del presente Convenio.

2. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y área funcional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

Artículo 10. Grupos profesionales.

1. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1:

Se incluyen en este grupo a aquellos/as trabajadores/as que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

Grupo profesional 2:

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

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

Grupo profesional 3:

Se incluyen en este grupo a aquellos/as trabajadores/as que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la



complejidad del organismo. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas.

Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 4:

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

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.

Grupo profesional 5:

Se incluyen en este grupo a aquellos/as trabajadores/as que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores/as que coordina.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Artículo 11. Áreas funcionales.

1. La adscripción de los/as trabajadores/as en los distintos grupos profesionales se hará a través de las áreas funcionales.

Igualmente, las categorías profesionales existentes en los actuales convenios colectivos se encuadrarán en las áreas funcionales que se establecen en este Convenio.

2. A los efectos indicados en el número anterior se establecen las siguientes Grupos y Áreas funcionales:



1º Titulados de Grado Superior: Grupo Profesional

2º Titulados de Grado Medio: Grupo Profesional

3º Administrativo, Informática, Comercial y Monitores.

4º Auxiliares Administrativos. Conductores de Ambulancia. Patrón

5º Sanitaria: Socorristas Terrestre, Acuático y Vigilantes. De Mantenimiento y Oficios.

Servicios de Imprenta y Artes Gráficas. Técnico en Salud y Socorro.

Capítulo V. Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica.

Artículo 12. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La dirección de la Empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. 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 el trabajador, 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 del/la trabajador/a 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 14. Funciones de distinto grupo profesional.

1. Por necesidades del servicio, cuando concurren 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.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los/as trabajadores/as del grupo profesional inmediatamente inferior.

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 de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en el capítulo II del Convenio.

Artículo 15. Movilidad geográfica y traslados.

a) Movilidad geográfica: La movilidad de un/a trabajador/a a un centro de trabajo de un municipio distinto de aquel en que presta habitualmente sus servicios, siempre que suponga traslado de centro de trabajo superior a 30 kilómetros, podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio Colectivo.

b) Traslados: Se entiende por traslado el cambio de puesto de trabajo de un centro a otro y que implique para el trabajador un cambio permanente de residencia a otra localidad.

El traslado podrá realizarse:

- 1) A instancia del/la interesado/a, formulada por escrito.
- 2) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.
- 3) Por decisión de la Dirección de la empresa, en el caso de necesidad del servicio.

En el punto 1), el/la trabajadora no tendrá derecho a indemnización alguna.

Los desplazamientos temporales voluntarios a nuevos centros de trabajo, no supondrán traslados en los términos previstos en el presente artículo, y en ellos se estará, en cuanto a retribuciones se refiere, a lo acordado entre el trabajador desplazado y la Empresa.

En el supuesto 2), se estará a lo convenido entre ambas partes.

En el supuesto 3), cuando el traslado se efectúe por necesidades del servicio y siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas o de productividad que lo justifiquen, la dirección de la empresa lo podrá llevar a cabo después de haberse solicitado provisión voluntaria, por parte del personal que reúna las debidas condiciones profesionales y de categoría laboral que el supuesto de



trabajo requiera, y no haberse cubierto por este método.

Con ocasión del traslado forzoso, la Empresa abonará al trabajador/a, previa justificación por éste, todos los gastos de viaje para él y su familia, así como la de los enseres.

Cuando se produzca vacante a cubrir de la categoría del traslado en el centro de trabajo de origen, tendrá el trabajador derecho preferente a ocupar dicha vacante, siempre que cumpla con los requisitos y exigencias de la misma.

Capítulo VI. Jornada y horarios.

Artículo 16. Jornada.

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de mil seiscientos ochenta y siete horas y media (1.687,50) en cómputo anual. La jornada semanal será, con carácter general, de 37,5 horas, distribuida de lunes a viernes, salvo que no lo permita la organización del trabajo de cada centro.

Artículo 17. Pausa durante la jornada de trabajo.

Los/as trabajadores/as incluidos/as dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, seis horas, tendrán derecho a una pausa de veinticinco minutos durante la jornada de trabajo.

Capítulo VII. Vacaciones, licencias y permisos.

Artículo 18. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días naturales por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los/as trabajadores/as de forma obligatoria dentro del año natural, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de la Empresa. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes. A estos efectos, los sábados no son considerados días hábiles, salvo en los horarios especiales.

Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un periodo determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado/a por escrito debidamente motivado.

En caso de discrepancia entre trabajadores/as de un centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios.

En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer



trabajadora, se estará a lo dispuesto en la nueva Ley de Igualdad.

2. Se establecerá un calendario de vacaciones del personal durante el primer cuatrimestre del año, debiendo finalizarse el 30 de Mayo de cada año como máximo.

Artículo 19. Permisos.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días hábiles en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando, con tal motivo, el trabajador precise hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

También se aplicarán dichos permisos cuando la intervención quirúrgica no requiera hospitalización pero precise reposo domiciliario.

En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

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

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos/as y nietos/as y a los padres de aquéllos y a los abuelos y hermanos/as políticos.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.

- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador/a perciba



retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

e) En el caso de la mujer trabajadora, 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.

f) Siempre que fuera de la jornada anual acordada en el Calendario Laboral no pueda procurarse, los trabajadores podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de nueve meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

h) Seis días por asuntos propios. Estos no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. Se solicitarán por escrito a la entidad con una antelación mínima de 8 días.

Solo podrán denegarse por necesidades que afecten notoriamente al Servicio. El disfrute finaliza el 31 de Diciembre de cada ejercicio.; pudiendo prorrogarse hasta el 15 de Enero del siguiente.

i) Podrá solicitarse permiso para preparar exámenes de titulaciones académicas oficiales con un máximo de cinco días al año por este fin sin menos cabo de su retribución.

Capítulo VIII. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Artículo 20. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

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

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis



semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple dos semanas más por cada niño a partir del segundo.

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

c) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El/la trabajador/a deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

d) 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 cuatro meses.

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

Artículo 21. Excedencia voluntaria.

a) Por interés particular:

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los/as trabajadores/as con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Empresa.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Empresa deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los/as trabajadores/as. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco. Se posibilita la solicitud de prórrogas por períodos no inferiores al año con un plazo de treinta días naturales por escrito y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá aceptarse la solicitud del trabajador/a cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.



b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes:

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción y hasta que el niño/a cumpla ocho años. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción. Si el hijo/a es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los/as trabajadores/as en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este primer año, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional en la Provincia. El/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de cuatro meses.

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

3. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a reingresar al servicio activo en la misma localidad en la que prestaban servicios al pasar a ella.

Artículo 22. Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.

A los/as trabajadores/as en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes,

no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción.

En ningún caso devengarán derechos económicos.

Artículo 23. Reingresos.

El/la trabajador/a que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional, área funcional y, en su caso, titulación y especialidad, a las suyas siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en promoción. Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquella.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

Artículo 24. 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 25. Jubilación.

El/la trabajador/a podrá solicitar la jubilación, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Capítulo IX. Estructura salarial.

Artículo 26. Principios generales.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

En los supuestos de baja por cualquier tipo de enfermedad o accidente de trabajo, las empresas garantizarán a sus trabajadores el 100% del salario base Convenio y plus personal.

Artículo 27. Estructura retributiva.

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



- A) Salario base.
- B) Pagas extraordinarias.
- C) Otras retribuciones de carácter personal:
 - 1. Plus personal.
 - 2. Complemento personal.
 - 3. Complementos personales absorbibles.
 - 4. Complementos de Categoría.
- D) Complementos salariales:
 - 1. Complementos de puesto de trabajo y Plus
- E) Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos.
- F) Retribución en especie.

Artículo 28. Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los 5 grupos profesionales en el anexo I a).

Artículo 29. Cuantía.

El salario base y el Complemento de Categoría –artículo 31- será actualizado al 2%, anualmente; negociándose la tendencia a la aplicación al IPC real, para cada ejercicio, en caso de cierre contable positivo.

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

Los/as trabajadores/as acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base y plus personal, abonándose en los meses de Junio y Diciembre.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de diciembre y 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de junio y 30 de noviembre.

Al trabajador/a 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, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Los/as trabajadores/as 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 31. Otras retribuciones de carácter personal y complementos salariales.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan suprimir el complemento personal de antigüedad.

Los/as trabajadores/as que a fecha 1 de enero de 2005 perciban el complemento de antigüedad, verán sustituido dicho concepto retributivo por un complemento "ad personam", de naturaleza salarial y de carácter no absorbible, ni compensable.

Dicho complemento se incrementará en los años sucesivos, en el mismo tanto por ciento anual, que se pacte para el incremento salarial de cada año.

El sistema de complemento "ad personam", sustituye el concepto de "plus de antigüedad" de tal forma que fijado dicho complemento, no se podrán pactar pluses que puedan tener su origen en los años de permanencia en la empresa, en el puesto de trabajo, tiempo en la prestación de servicios o cualquier otro de naturaleza análoga, ni se devengarán aumentos sobre el mismo, diferentes a los de la propia actualización que se pacte como incremento salarial.

1. Complemento de Categoría: Lo perciben los/as trabajadores/as en base a las definiciones efectuadas de los Grupos profesionales contenidos en los Artículos 11 y 12. Aparece determinado para cada uno de los 5 grupos profesionales en el anexo I b.

2. Complementos de puesto de trabajo: Son aquellos que deben percibir los/as trabajadores/as cuando las características de su puesto de trabajo comporten conceptualización distinta de la considerada con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según las definiciones dadas a los mismos en el presente convenio.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Tendrán tal consideración los siguientes:



2.1 Complemento singular de puesto:

Es aquel que perciben los/as trabajadores/as en su puesto de trabajo cuando concurren factores o condiciones distintas de las previstas en la definición de los grupos profesionales contenida en los Art. 11 y 12 del presente Convenio y que han servido para la determinación de los distintos niveles del salario base, o cuando aquellos factores o condiciones se presentan con mayor intensidad como: especial responsabilidad o cualificación, mando o jefatura de equipo, atención al público y las singularidades del mismo que se reconozcan. Asimismo, se consideran aquí los factores que hacen referencia a las condiciones geográficas o climáticas donde se desarrolla la actividad y organizativas.

Comprenden funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de las tareas realizadas por un conjunto de colaboradores/as en un mismo Departamento o Área funcional a partir de las directrices generales emanadas directamente de los órganos colegiados o unipersonales.

Su cuantía se fijan para en Anexo I c).

La valoración de estas condiciones y las asignaciones de este complemento a los puestos de trabajo, así como la determinación de sus cuantías serán informadas previamente a los/as interesados/as y al delegado de Personal o Comité de empresa.

2.2 Complementos por el desempeño del trabajo en horario o jornada distinta de la habitual: Son todos aquellos complementos actualmente existentes, o que pueden crearse en el futuro, en el ámbito de cada Departamento u Organismo Público y que, con denominaciones idénticas o similares, responden a los tipos que se indican a continuación:

2.2.1 Complemento o plus de trabajo nocturno o nocturnidad: Retribuye el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos u otros pluses.

2.2.2 Plus N-1: para aquellos/as trabajadores/as que por el desarrollo de su puesto de trabajo y en concreto los relacionados con la actividad característica de los Programas de Socorros y Emergencias así como atención general a la Población precisan una disponibilidad especial. Se fijan en Anexo I d) para 2007. En relación con el art. 18-2.

2.2.3 Plus N-2. Para aquellos/as trabajadores/as que por el desarrollo de sus funciones precisan de una localización fuera de la jornada habitual a requerimiento de la Institución. Se fijan en anexo I e) para 2007.



2.2.4 La percepción de estos complementos es incompatible con el devengo de horas extraordinarias, pues ya están retribuidas con los mismos, e incluyen la asistencia cuando se requiera a los órganos colegiados en la calidad que se indique.

Estas denominaciones y definiciones tienen un carácter meramente indicativo y pueden presentarse de forma aislada o combinada, salvo en el caso de las incompatibilidades que se especifican.

Las cuantías iniciales de todos los complementos del apartado 3.2. así como sus denominaciones, definiciones, requisitos y sistemas de reconocimiento, serán los vigentes en el ámbito de cada Departamento con carácter previo a la entrada en vigor del presente Convenio.

4.1 Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias se remunerarán con un valor único para cada grupo profesional.

El valor de la hora extraordinaria para cada grupo será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

Salario Base/ Horas diarias * 1,75.

Para las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos el coeficiente multiplicados será de 2.

Artículo 32. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, y el complemento singular del puesto en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

El resto de los conceptos retributivos se calcularán conforme a las normas reguladoras de los mismos.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

Artículo 33. Graduación de las faltas.

1. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

2. Las faltas disciplinarias de los/as trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.



a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1 La leve incorrección con el público y en general con los/as usuarios/as del servicio, así como con los/as compañeros/as o subordinados/as.

a.2 El retraso injustificado, negligencia o descuido 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 uno o dos días 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.

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.2 El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.

b.3 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

b.4 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.

b.5 El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

b.6 El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.7 Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

b.8 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,



con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio,

Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

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 manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.4 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.5 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

c.6 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

c.7 Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

c.8 El acoso sexual.

c.9 La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

c.10 La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.11 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

c.12 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.

c.13 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

c.14 La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los/as subordinados/as.





c.15 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 para la salud y la integridad física o psíquica de otro/a trabajador/a o de terceros. b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.

c. 16 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.

c.17 La simulación de enfermedad o accidente.

c.18 La simulación o encubrimiento de faltas de otros/as trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

c.19 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

c.20 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.

c.21 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

c.22 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.

Artículo 34. 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 la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

Suspensión de empleo y sueldo de 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 la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador/a 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, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

3. Procedimiento: La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del jefe de la empresa, con la designación del instructor y del secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de empleo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de los/as trabajadores/as.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima

diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Artículo 35. 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.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

Artículo 36. Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado/a, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Capítulo XI. Acción sindical.

Artículo 37. Garantías sindicales.

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

Artículo 38. Órganos de representación.

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

Capítulo XII. Comisión paritaria.

Artículo 39. Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras están de acuerdo en crear una Comisión paritaria que estará compuesta por el Comité de Empresa o Delegados de personal y los/as representantes de la empresa en el mismo número que los representantes de los/as trabajadores/as, actuando de Secretario el miembro más joven.



Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.

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

c) Interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de preceptos de este Convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de ofrecer su mediación. Los/as promotores/as del conflicto deberán, en todo caso, remitir por escrito a la Comisión Paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada, e intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo 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.

d) 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 fueren necesarios.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de al menos tres miembros de cada representación.

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.

Disposición final.

Se Anexa a este Convenio Tabla Salarial especificada.

En Cádiz a 26 de Marzo de 2.008

FIRMAS

POR LA EMPRESA: El Secretario Provincial: Jesús Riera de la Plaza

POR LA REPRESENTACION DE TRABAJADORES: Pilar Denís García. Ana M^a

Ruiz Merino. Elisa García Carrasco. Manuel Veneroni Coto. Fátima Argudo.

Anexo I. Tablas Salariales.

