

VILORIA	23 de mayo	5 de agosto
WAMBA	15 de mayo	16 de agosto
ZARATÁN	23 de mayo	3 de noviembre

Valladolid, 19 de diciembre de 2007.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Agustina Arias Gallego.

86/2008

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**  
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID  
**Oficina Territorial de Trabajo**

*Convenios Colectivos*

*Expte.: 1794*

*Resolución de 20 de diciembre de 2007, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se Dispone el Registro, Depósito y Publicación del Convenio Colectivo para el Personal de la Oficina Provincial de "Cruz Roja Española en Valladolid"*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector personal de la Oficina Provincial de "Cruz Roja Española en Valladolid" (Código 4701782), suscrito el día 30 de noviembre de 2007, de una parte, por los representantes designados por la empresa y Comerciantes de Vinos y, de otra, por el Comité de empresa de la misma, con fecha de entrada en este Organismo el día 12 de diciembre de 2007, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los arts. 1 y 3 del Decreto 2/2007, de 2 de julio (BOCyL de 3 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial.

*Acuerda*

**Primero.-** Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Tercero.-** Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 20 de diciembre de 2007.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Agustina Arias Gallego.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA OFICINA  
PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN VALLADOLID

CAPÍTULO 1. CONDICIONES GENERALES

**Artículo 1º.-** **Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Valladolid y el personal descrito en el artículo 3, con las excepciones incluidas en el artículo 2 de este acuerdo.

**Artículo 2.-** **Ámbito personal.**

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Valladolid y a sus empleados mientras presten servicios en cualquiera de sus dependencias y Oficinas Locales, así como al personal que ingrese en dichos Centros durante la vigencia del mismo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- El personal contratado mediante las subvenciones concedidas por el ECYL a Cruz Roja Española para la contratación de personas desempleadas para la realización de obras y servicios de interés general y social.

- El personal contratado como consecuencia de la adjudicación de concursos públicos para la prestación de servicios que establezcan la obligación para Cruz Roja de subrogarse en la contratación de los trabajadores y trabajadoras de la anterior empresa adjudicataria y que estén sujetos a otro Convenio Colectivo.

- Aquellas personas que presten servicios en régimen de colaboración voluntaria no retribuida con Cruz Roja Española.

- Las personas contratadas pertenecientes a la actividad de Cruz Roja Juventud.

**Artículo 3.-** **Ámbito territorial.**

Este Convenio se aplicará al personal contratado en las circunstancias descritas en los Artículos 1º y 2º, que desarrollen sus actividades en los diversos centros dependientes de Cruz Roja Española en la provincia de Valladolid, y en las Asambleas Locales, y en aquellos otros que pudieran crearse con ocasión de la puesta en marcha de nuevas actividades.

**Artículo 4.-** **Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por las partes, con efectos retroactivos en todos sus términos, desde el 1 de enero de 2007 y se extenderá su aplicación hasta el 31 de Diciembre de 2009 (Salvo lo establecido en la disposición transitoria segunda).

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el presente Convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo Convenio que le sustituya.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes un mes antes de la fecha de terminación de su vigencia. Siempre que no medie denuncia expresa de alguna de las partes se entenderá prorrogado de año en año.

**Artículo 5.-** **Unidad del 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.

A efectos de su aplicación práctica, dichas condiciones serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la autoridad o la jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades, no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta algunas de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el convenio en su totalidad.

**Artículo 6º.-** **Compensación y absorción**

Las mejoras resultantes de la aplicación del presente Convenio, que no sean de naturaleza salarial, podrán ser absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse o estuvieran establecidas, salvo que expresamente se pacte lo contrario en este acuerdo.

CAPÍTULO 2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de Cruz Roja, facultad que se ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación, reconocidos a los representantes de los trabajadores.

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, sin perjuicio de fomentar la participación de los representantes legales de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo de los mismos.

Serán criterios de la organización del trabajo:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal.
- La definición y valoración de los puestos de trabajo.
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- El fomento de la participación de los trabajadores.

CAPÍTULO 3. DEL PERSONAL DE CRUZ ROJA

**Artículo 8.-** **Grupos profesionales.**

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja en Valladolid, a los efectos de su clasificación se encuadra en grupos profesionales,

atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la Institución en base a su capacidad organizativa.

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

La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional, y recoge de manera exhaustiva las actividades propias de los mismos de acuerdo con la organización del trabajo que se establezca. A estos efectos se determinan en este Convenio los siguientes Grupos Profesionales:

#### GRUPO I - TÉCNICOS

Nivel 1.1 - Titulado Grado Superior o asimilado.

Nivel 1.2 - Titulado Grado Medio o asimilado.

#### GRUPO II - ADMINISTRATIVOS

Nivel 2.1. - Administrativos / as.

Nivel 2.2. - Auxiliar de Administración.

#### GRUPO III - PERSONAL DE ACTIVIDADES

Nivel 3.1. - Monitor/a de Actividades.

Nivel 3.2. - Auxiliar de Actividades.

#### GRUPO IV - PROFESIONALES DE OFICIO

Nivel 4.1. - Operario de Unidad Móvil.

Nivel 4.2. - Operador de Comunicaciones.

Nivel 4.3. - Conductores:

Nivel 4.3.1. - Conductor D

Nivel 4.3.2. - Conductor BTP

#### GRUPO V - OFICIOS VARIOS

Nivel 5.1. - Subalterno.

Nivel 5.2. - Personal de limpieza.

### Artículo 9. Descripción de los Grupos Profesionales.

**Personal Técnico.-** Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que por su conocimiento y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades de coordinación, o asesoras, con alto grado de exigencia en la autonomía, capacidad de supervisión, mando y responsabilidad, acordes a las funciones asignadas a los puestos que desempeñan.

Dentro de este grupo y a los efectos de las condiciones económicas de dichos puestos se establecen:

- **1.1. Titulados de Grado Superior o asimilados.-** Le corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo que en virtud de su titulación realizan las funciones técnicas propias de su titulación, pudiéndose incluir en este grupo y Nivel al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos específicos pudiesen considerarse Asimilados.

- **1.2. Titulados de Grado Medio o asimilados.-** Le corresponde a aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación de grado medio, pudiéndose incluir en este grupo y nivel al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos específicos se puedan considerar como Asimilados.

**Personal Administrativo.-** Se incluye en este grupo profesional al personal que realiza funciones con alto grado de especialización y que coordina y supervisa la ejecución de tareas homogéneas o funciones especializadas, ya en la realización de trabajos administrativos, ya contables, que requieren una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad, actuando bajo la directa supervisión de otra persona. Asimismo se responsabilizarán de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y colaboradoras.

Dentro de este grupo se establecen dos niveles:

- **2.1. Administrativos/as.** Corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo, organizándole si procede, presta servicios con autonomía y responsabilidad.

- **2.2. Auxiliar de Administración.** Corresponde a quienes con similar formación del nivel anterior, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas homogéneas, complementarias y auxiliares sin personal a su cargo.

**Personal de Actividades.-** Se incluye en este grupo al personal que realiza trabajos de ejecución autónoma que exija iniciativa habitual en la realización de las actividades, que estarán predeterminadas en el proyecto o programa de ejecución. En el ejercicio de su trabajo podrán dirigir, coordinar o supervisar el trabajo de otros trabajadores y trabajadoras.

Dentro de este grupo profesional se establecen dos niveles:

- **3.1. Monitor/a de actividades.-** Desarrollarán su función en la ejecución de las actividades propias de los programas y proyectos de Cruz Roja, que exigen iniciativa habitual en su realización, que tienen especial dificultad en su desempeño y cierta irregularidad en su prestación, estando habitualmente predeterminadas en los programas y proyectos que ejecutan.

- **3.2. Auxiliar de actividades.-** Se incluyen en este nivel las diversas especialidades de actividad en los programas y proyectos de Cruz Roja Española, con arreglo a las funciones definidas para este grupo profesional, que realizarán sin tener otro personal bajo su responsabilidad.

**Profesionales de Oficio.-** Se incluye en este grupo al personal que realiza tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, sin perjuicio de que en la ejecución de sus tareas puedan contar con la ayuda de otros trabajadores/as de igual categoría profesional.

Dentro de este grupo se establecen:

- **4.1. Operario de Unidad Móvil.-** Se incluye en este nivel a aquellos trabajadores que, con formación específica en electricidad o electrónica, o experiencia probada en estas tareas, realizan actividades propias de las unidades móviles de atención a usuarios, entre las que se incluyen la atención a personas, la instalación o reparación de equipos de comunicaciones, la conducción del vehículo destinado a estas actividades y cualesquiera otra que se precise desarrollar en el funcionamiento normal de las Unidades Móviles.

- **4.2. Operador de Comunicaciones.-** Desempeñarán este puesto de trabajo aquellos trabajadores dedicados a la atención de alarmas u otro tipo de llamadas a través de sistemas de comunicación, para cuya resolución sea precisa una formación básica en informática y conocimientos sobre habilidades sociales básicas, desarrollando funciones predeterminadas y homogéneas sin personal a su cargo, en Centros de Contacto, Centrales de Alarmas o unidades de comunicación similares.

- **4.3. Conductor.-** Tendrá a su cargo con plena responsabilidad la utilización y conservación del vehículo que ponga a su disposición la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Valladolid, así como el traslado de personas que les sean encomendadas, realizando el mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares, efectuando toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller; y en todo caso, dando parte con prontitud de las averías o deficiencias observadas a los responsables pertinentes para que procedan a su subsanación por los servicios técnicos correspondientes.

- **4.3.1. Conductor D.** La pertenencia a este nivel, vendrá determinada por la necesidad de tener que conducir vehículos que requieren el carnet de conducir tipo D, en el puesto de trabajo al que sean adscritos.

- **4.3.2. Conductor BTP.** Al personal adscrito a este Nivel le corresponde los trabajos de conducción de vehículos para los que se sea necesario disponer de un carnet de conducir tipo BTP.

**Oficios varios.-** El personal de Oficios Varios tendrá a su cargo las funciones prácticas y manuales de apoyo al resto de personal.

Dentro de este grupo se establece:

- **5.1. Subalterno.-** Bajo la dependencia de su responsable directo, realizarán funciones de carácter general que se les encomienden relacionadas con los trabajos propios y habituales de su puesto de trabajo. En este grupo profesional se incluyen ordenanzas y auxiliares de transporte sanitario y/o adaptado.

- **5.2. Personal de limpieza.-** Tendrán a su cargo las labores del servicio de limpieza de edificios y sus dependencias, así como cualquier otra derivada de su profesión.

### Artículo 10.- Sistema de cobertura de puestos de Trabajo.

La dirección de Cruz Roja Española en Valladolid determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiénd-

dose producido procedan ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura.

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 puedan optar a ocupar dichas vacantes el personal de la plantilla.

La Institución dará cuenta al Comité de Empresa del resultado de los procesos selectivos.

#### **Artículo 11.- Promoción interna.**

El personal fijo de la Oficina Provincial de Valladolid podrá participar en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes, valorándose su experiencia en la Entidad como uno de los méritos a considerar en dicho proceso selectivo, sin que esta sea determinante.

A los efectos de regular estos procesos selectivos, se establece lo siguiente:

a. La convocatoria de los puestos y sus bases se publicarán, en el tablón de anuncios de la Institución, y se remitirá copia al comité de Empresa.

b. Un miembro del comité de Empresa formará parte de la Comisión de Selección.

c. El plazo de admisión de solicitudes no será inferior a siete días hábiles, contados a partir del día siguiente, también hábil, al de su publicación.

d. Se valorarán en igualdad de condiciones, los servicios que con carácter voluntario se hayan prestado a la Entidad.

e. No se someterán a este proceso de selección la ocupación de puestos de trabajo de las direcciones de departamento, que se definen en el organigrama.

#### **Artículo 12.- 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 el personal de los grupos profesionales 1 y 2 y de tres meses para el resto, excepto para los profesionales de oficio y personal de oficios varios, que será de treinta días laborables.

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

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

4. Será nulo todo pacto que establezca un período de prueba cuando el/la trabajador/a ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

#### **Artículo 13.- Formación.**

La dirección de Cruz Roja en Valladolid, conjuntamente con el Comité de Empresa, elaborará un Plan Anual de Formación Continua para el personal de la plantilla, encaminado a perfeccionar sus conocimientos profesionales, a mejorar la prestación de los servicios, y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que realizan.

#### **Artículo 14.- Personal temporal.**

Las necesidades no permanentes de contratación de personal que pudieran producirse, ya sean por sustitución o por necesidades puntuales del trabajo, y siempre que no sean superiores en su duración a seis meses, no será sometidas a información previa del comité de Empresa, en la forma prevista en el artículo 10 siendo cubiertas por Cruz Roja Española en Valladolid con arreglo a la normativa general vigente.

#### **Artículo 15.- Contrato por Obra o Servicio.**

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del vigente Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales previstos en dicha norma general, se identifican expresamente como trabajos, tareas o servicios con sustantividad propia, los que puedan atenderse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, contenidos en los programas específicos fi-

nanciados por organismos públicos, tanto Estatales como de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, como por las Corporaciones Locales de la provincia de Valladolid, cuando estos presenten perfiles propios y diferenciados de las actividades habituales y permanentes de la Institución, aún cuando estas actividades formen parte de otras realizadas en otros ámbitos provinciales, siempre que sea evidente la individualización territorial de los mismos.

Estos contratos, por su propia naturaleza, no se consideraran indefinidos a ningún efecto, dado que están sujetos al ejercicio anual presupuestario de la Entidad Pública financiadora y por lo tanto al acuerdo o convenio que hace posible la ejecución de actividad.

En cualquiera de los casos deberá de considerarse la legislación vigente sobre contratación temporal

### **CAPÍTULO 4. DE LA JORNADA LABORAL**

#### **Artículo 16.- Jornada de Trabajo.**

La jornada máxima anual del personal incluido en el ámbito de este Convenio y para el tiempo de su vigencia temporal será de 1.780 horas anuales de trabajo efectivo.

Como excepción a la jornada de 1780 horas anuales anteriormente pactada, en los centros o programas que no exigen la prestación del servicio en un sistema de turnos, o cuya jornada viene determinada por el horario de atención a los usuarios del programa, se podrá establecer una jornada de duración equivalente a 35 horas semanales que se realizará de lunes a viernes.

Para estos programas, que la dirección de la empresa determinará, la jornada de trabajo de lunes a jueves será de 9 a 14 horas y de 16 a 19 horas y la jornada de los viernes será de 9 a 15 horas.

Cada trabajador o trabajadora, en cumplimiento de esta jornada reducida de 35 horas semanales, disfrutará de dos tardes libres a la semana, cuyos días serán determinados por los responsables de los departamentos, que remitirán mensualmente a la unidad de personal la planilla en que se distribuye el disfrute de estas tardes por los trabajadores de su departamento, con el objetivo de garantizar la adecuada atención a los usuarios de los distintos programas.

#### **Artículo 17.- Control de presencia.**

El control de presencia en los puestos de trabajo y el seguimiento de la realización efectiva de la jornada de trabajo se efectuará a través de los relojes fichadores situados en los centros de trabajo.

Se establecerá una jornada de presencia obligatoria de 10 a 14 horas en jornada de mañana, y de 16 a 18 horas en jornada de tarde.

A efectos de tiempos de recuperación por uso de la flexibilidad horaria, el tiempo de trabajo podrá estar comprendido entre las 8 horas de la mañana, y las 20 horas de la tarde, siendo siempre necesario el descanso de al menos una hora entre cada jornada de mañana y tarde, y no pudiendo exceder la jornada de trabajo efectivo (jornada obligatoria, más jornada flexible o de recuperación) de nueve horas diarias.

La tarde de los viernes no será hábil para recuperar tiempos de trabajo.

La jornada no realizada por uso de la flexibilidad deberá de recuperarse dentro de cada mes natural.

#### **Artículo 18.- Jornada Especial de Verano.**

La Jornada de los días comprendidos entre el 16 de junio y el 15 de septiembre tendrá la consideración de jornada especial de verano, y se ajustará al horario de 8 a 15 horas de lunes a viernes.

En cada departamento se podrá establecer, a propuesta del director/a del departamento, un turno de atención en jornada de tarde, a los efectos de atender los servicios inaplazables de atención a las personas usuarias de la actividad de Cruz Roja.

Esta jornada especial de verano solamente podrá ser aplicable a las actividades y programas que no exigen una prestación continuada, o que la jornada no venga determinada por la necesidad de atención a los usuarios.

En esta jornada especial de verano, el tiempo de presencia obligatoria será de 9 a 14 horas.

A los efectos de recuperación en esta jornada de verano, el tiempo hábil para ello, serán las tardes de lunes a jueves.

**Artículo 19.- Vacaciones**

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica, será de 31 días naturales, que deberán de iniciarse en día hábil.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en periodos de semanas completas, que a propuesta del trabajador o trabajadora serán concedidas por la entidad en función de las necesidades del servicio o del departamento al que estén adscritos. Antes del día 31 de mayo de cada ejercicio, las personas trabajadoras solicitarán a su responsable inmediato la propuesta de fechas de disfrute de Vacaciones, cuyas fechas le serán confirmadas por el Departamento de personal de la Oficina Provincial.

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 los empleados y las empleadas del departamento, lo que permitirá a cada uno de ellos/as disfrutar de elección prioritaria con arreglo a dicho orden.

A todos los efectos, el disfrute de las vacaciones y asuntos propios quedará totalmente extinguido a 31 de enero del ejercicio siguiente al de su devengo, salvo acuerdo expreso de prórroga de este periodo, por necesidades de la empresa.

**Artículo 20.- Licencias y permisos retribuidos.**

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

a. Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización de una pareja de hecho. Por formalización se entenderá la obtención del registro de la pareja en el Registro de Parejas de Hecho, iniciándose el primer día laborable posterior a la fecha de celebración o inscripción.

b. Por nacimiento de un hijo o hija, o por adopción: dos días naturales, que serán disfrutados en las fechas inmediatas al hecho causante.

c. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave o ingreso hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: en Valladolid y provincia, dos días naturales; en provincias limítrofes, tres días naturales y en el resto, cuatro días naturales, que serán disfrutados en las fechas inmediatas al hecho causante.

d. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, sin que por el cumplimiento de este deber puedan superarse la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral. Se entiende por deber público de carácter personal:

- La asistencia a Tribunales, previa citación.

- La asistencia a reuniones o actos de Asociaciones Cívicas por aquellos trabajadores y trabajadoras que ocupen cargos directivos de las mismas y hayan sido convocados formalmente.

- Cumplimiento del deber ciudadano de componente de mesa electoral.

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

e. Traslado de domicilio: un día en Valladolid y dos si el traslado es fuera de la provincia.

f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en la legislación vigente.

g. Matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: un día si es en la provincia de Valladolid y dos si es fuera que coincidirán con el hecho causante.

h. Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales o pruebas selectivas para ingreso en la administración, durante su celebración.

i. Los días 24 y 31 de Diciembre.

j. El personal que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida,

tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo en cuantía que no será inferior a un octavo ni superará la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el periodo que dure esta situación, experimentarán una disminución de idéntica proporción a la de la jornada.

k. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho al permiso previsto en la legislación aplicable. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de este permiso. Asimismo, tendrán derecho a una pausa de una hora de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando lo destine a lactancia de un hijo o hija menor de doce meses. Este derecho será extensivo al padre siempre que lo solicite y no haga uso de él la madre. También se aplicará en caso de adopción de un niño o niña de la edad señalada. Al inicio del permiso se comunicará a la entidad cuando se disfrutará, si al inicio o al final de la jornada diaria.

l. Hasta cinco días de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud con 48 horas de antelación y con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento.

m. Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica con posterior justificación. En caso de baja por enfermedad, se solicitará el parte de baja desde el primer día de la misma, presentándolo en un plazo de 6 días en el departamento de personal.

A los efectos de este artículo, el personal que acredite relación de pareja durante un año ininterrumpido, tendrá derecho a los permisos establecidos, con excepción del previsto en el apartado a). Dicha situación se acreditará con certificado de convivencia u otros medios documentales habituales, que se estimen suficientes.

**Artículo 21.- Excedencias.**

La excedencia del personal en la Institución será Voluntaria o Forzosa.

a) La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Cuando a requerimiento de la Oficina Provincial y previo acuerdo con la persona trabajadora, se necesiten los servicios de un trabajador o trabajadora en otros Centros de Cruz Roja, se acordará una excedencia con reserva de puesto, por un tiempo máximo de tres años, cuyo trabajo será computable a efectos de antigüedad. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en la actividad referida.

c) El personal fijo con al menos una antigüedad de un año en la Empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años, con derecho a reserva de puesto de trabajo durante los tres primeros años. Transcurrido dicho plazo, tendrá derecho preferente a reintegro en vacantes de puesto de trabajo en el mismo grupo profesional o categoría equivalente que existieran o se produjeran en la empresa hasta la finalización del periodo de excedencia pactado. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la terminación del periodo de excedencia. El periodo de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad.

Podrán concederse excedencias voluntarias distintas a las establecidas en el párrafo anterior, sometidas a cuanto se dispone en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

**Artículo 22.- Jubilación**

Con carácter general la Jubilación será obligatoria para el personal al cumplir los sesenta y cinco años de edad, pudiéndose acoger los trabajadores mayores de 60 años al contrato de relevo.

**CAPITULO 5.- CONDICIONES ECONÓMICAS****Artículo 23.- Retribuciones.**

Al personal incluido en este Convenio se le aplicarán las retribuciones que le correspondan en función del Grupo Profesional al que pertenezca, y dentro de este, al nivel en que quede adscrito, todo ello de acuerdo con las tablas salariales pactadas en el presente Convenio para el año 2007 que figuran en el anexo I de este acuerdo.

Para los años 2008 y 2009, a las tablas salariales vigentes a 31.12.07 y 31.12.08 respectivamente, se les aplicará un incremento salarial equivalente al crecimiento del Índice de Precios al Consumo registrado en el Conjunto Nacional de los doce meses anteriores.

A los niveles salariales 3 al 5 de estas tablas salariales resultantes, se les adicionará un incremento, cuya cuantía para el conjunto de los trabajadores será equivalente al 0,5% del total de los salarios de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo en el ejercicio anterior.

Los incrementos indicados se distribuirá de acuerdo con los siguientes criterios:

Los niveles 1, y 2. (Titulados Superiores, Titulado Medio y Administrativos) verán incrementadas sus retribuciones en el mismo porcentaje de crecimiento que el Índice de Precios al Consumo de los doce meses anteriores al 1.01.08 y al 1.01.09 respectivamente.

Los niveles 3 al 5 de las tablas salariales percibirán, además de la subida salarial porcentual, un incremento añadido que será pactado por la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo, cuyo importe total a distribuir será el 0,5 % indicado en el párrafo tercero de este artículo.

#### **Artículo 24.- Conceptos retributivos.**

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

- 1.- Salario Base
- 2.- Complemento personal consolidable de antigüedad
- 3.- Complementos de Puesto de Trabajo de Carácter No consolidable:

- a) De Especial Dedicación.
- b) De Jefatura.
- 4.- Pagas Extraordinarias.

#### **Artículo 25.- Salario Base.**

Es la parte de retribución del personal fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades, y cuya cuantía para cada grupo profesional y nivel aparece reflejado en las tablas salariales del anexo I.

Si la jornada que realiza la persona trabajadora fuese inferior a la jornada anual pactada, su salario base se reducirá proporcionalmente al establecido en las tablas de este acuerdo.

En la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, la persona trabajadora percibirá el 100 % de su retribución mensual.

Esta mejora salarial en caso de Incapacidad Laboral Transitoria, será aplicable a los trabajadores a que se refiere el artículo 2 de este Convenio, como excepción a la exclusión pactada en dicho precepto.

#### **Artículo 26.- Complemento Personal de Antigüedad.**

El personal que tuviera la condición de fijo y/o indefinido en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Valladolid, tendrá derecho a percibir en concepto de este complemento personal consolidable de antigüedad, el 5 % del salario base que le corresponda, por cada tres años de trabajo efectivo, hasta un máximo de cinco trienios.

Se empezará a devengar este complemento personal el uno de enero del año en que el trabajador cumpla tres años de trabajo continuado, y se abonará a partir del mes siguiente a la fecha en que cumpla los tres años de antigüedad en la empresa, no teniendo derecho a ningún complemento por este concepto si no cumpliese dicho período de tres años.

Una vez cumplidos los tres años, se abonará con efectos retroactivos el complemento que proceda.

#### **Artículo 27.- Complementos de Puesto de Trabajo de carácter No consolidable.**

Para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se establecen los complementos de puesto de trabajo que se indican a continuación, que a todos los efectos NO serán consolidables, y procederá su devengo en función de las características del puesto de trabajo que desempeñen, definidas previamente por la entidad, y que por ello su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional asignada al puesto.

#### *a).- De Especial Dedicación.*

Devengarán este complemento el personal adscrito a puestos de trabajo que tengan establecida la prestación del servicio en jornada anual de 1.780 horas anuales, asignado a puestos que no permiten la realización de jornada reducida, ni la jornada especial de verano.

La cuantía de este complemento será la reflejada en las tablas salariales del Anexo I de este Convenio.

#### *b).- De Jefatura.*

Corresponde aplicar este complemento, como compensación a aquellas actividades que debe de realizar el personal que ocupa cargos directivos o puestos de gran responsabilidad en la entidad, 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.

La cuantía de este complemento será una cantidad fija, que determinará la Entidad para cada ejercicio anual, definiendo asimismo los puestos de trabajo que llevarán este complemento, y determinando su cuantía.

#### **Artículo 28.- Pagas extraordinarias.**

El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias en cuantía de 30 días de salario base, antigüedad y complementos de convenio, que se percibirán la primera semana de julio y la tercera semana de diciembre de cada año, denominadas de Verano y Navidad respectivamente.

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 que haya ingresado o cesado en un puesto de trabajo de la entidad en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el semestre de que se trate.

El personal que preste sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tiene derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realice.

#### **Artículo 29.- Retribución Salarial Especial.**

El personal de los niveles 1, 2 y 3 durante los seis primeros meses desde su incorporación a la entidad, percibirá la retribución que corresponde al grupo profesional y nivel que corresponda minorada en un 10% de las cuantías establecidas en el anexo I de este Convenio, disminución retributiva que tiene su causa en la necesaria dedicación a su formación interna de la actividad y de la Institución. Esta reducción salarial no se aplicará cuando se trate de segundos o ulteriores contratos de trabajo.

#### **Artículo 30.- Anticipos reintegrables.**

El personal fijo, incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrá solicitar anticipos ordinarios reintegrables, sin interés, siempre que la cuantía no exceda de dos mensualidades del salario líquido percibido, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica. El reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en las catorce mensualidades siguientes a su concesión. Hasta que no esté amortizado al 100% del anticipo no se podrá solicitar uno nuevo.

#### **Artículo 31.- Gastos de viaje y Dietas.**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, que por razones de su trabajo tenga que desplazarse fuera de la provincia de Valladolid, tendrá derecho a percibir un suplido en concepto de gastos de viaje y dietas con arreglo a las siguientes cuantías:

- Dieta completa: 42 euros/día.
- Media dieta: 21 euros.

#### *Distribución:*

- Desayuno: 7 euros.
- Comida: 20,00 euros.
- Cena: 15,00 euros

El hotel se justificará con la factura, siendo la máxima categoría a justificar la de tres estrellas.

Si por razón de estos desplazamientos la persona trabajadora tuviera que utilizar su vehículo propio, la entidad le compensará con un suplido equivalente a 0,24 euros por kilómetro recorrido.

## CAPÍTULO 6. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

**Artículo 32.- Seguridad y Salud Laboral.**

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Institución, comprometiéndose, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad y Salud Laboral en el trabajo será de aplicación la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación.

La Institución, en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

a) Garantizando la seguridad y salud física y mental del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la entidad.

c) Cumplimentando los deberes formales que la ley de prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

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

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

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

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

Los y las representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones y específicamente:

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

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

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

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

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

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

**Artículo 33. Salud laboral.**

a) El personal tendrá un reconocimiento médico anual a cargo de la Institución o personal que determine ésta, especialmente para aquellos/as que desarrollen su trabajo ante pantallas de datos, presentando especial atención a la vista y problemas traumatológicos.

b) En aquellos servicios en los cuales el riesgo de contagio sea mayor, este derecho se verá ampliado a un reconocimiento semestral.

c) Protección a la mujer embarazada. La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que por la Dirección del Centro y del Comité de Empresa, se examine si el trabajo que de-

sempeña pueda afectar a su estado, recabando los informes médicos oportunos, a los efectos de prevenir cualquier situación de riesgo.

## CAPÍTULO 7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 34.- Graduación de las Faltas.**

1. El personal podrá ser sancionado por la dirección de la Institución, 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 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, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.). 2. 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.). 3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.). 4. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

a.). 5 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la entidad.

b) *Serán faltas graves las siguientes:*

b.). 1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido al resto de trabajadores y trabajadoras.

b.). 2 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las personas que desempeñan puestos de trabajo de superior categoría, relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o de las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.). 3 La desconsideración con el público, o con las personas usuarias en el ejercicio del trabajo.

b.). 4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

b.). 5 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.). 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 disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.). 9 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la entidad.

b.). 10. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

b.). 11. El uso indebido sin previa autorización por la Secretaría Provincial de herramientas y medios técnicos de la institución para fines personales. Se considerará uso indebido de medios de la empresa el tráfico de Internet para asuntos ajenos a la actividad de Cruz Roja.

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

c.). 5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

c.). 6. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

c.). 7. El acoso sexual.

c.). 8. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Entidad para intereses particulares de tipo económico.

c.). 9. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

c.). 10. 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 trabajador/a o de terceros/as

c.). 11. El abuso en el desempeño de las funciones encomendadas.

Se considerará abuso la comisión por una persona trabajadora de igual, superior o inferior categoría profesional, de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador o trabajadora reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para la persona afectada, ya sea de orden material o moral.

#### **Artículo 35.- 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 internas 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 a cinco años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- 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:

- El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- El daño al interés de la Entidad, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- La reiteración o reincidencia.

#### **Artículo 36.- 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 Entidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 37.- Cancelación.**

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona sancionada, 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.

### **CAPITULO 8. ACCIÓN SINDICAL**

#### **Artículo 38.- 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 39.- Órganos de representación.**

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

#### **Artículo 40.- Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y resolución de conflictos colectivos.**

Para aquellas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros representantes de la empresa y tres miembros representantes del Comité de empresa, representados éstos por dos tercios de cada central sindical que haya obtenido representación en las elecciones sindicales.

La Comisión Paritaria será constituida el mismo día de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia, interpretación y seguimiento de los pactos contenidos en el presente Convenio.

2. Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del actual Convenio Colectivo y en el momento de su denuncia, mientras dure la negociación colectiva.

En supuestos de conflictos de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, e interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso.

3. Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de 15 días naturales a partir de la recepción de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad, que quedarán reflejados en acta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de al menos dos miembros de cada representación.

4. Los acuerdos adoptados en el pleno de la comisión paritaria tendrá la misma eficacia que lo pactado en el presente convenio.

5. En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de esta Comisión Paritaria, las partes podrán plantear sus divergencias a resolución de la jurisdicción que corresponda.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga cualquier pacto o Convenio Colectivo previo, constituyendo el nuevo marco regulador de las relaciones laborales de esta Oficina Provincial de Cruz Roja Española, y su personal, dentro del ámbito de aplicación, y a partir de la fecha de su firma.

En consecuencia, tan solo tendrán su vigencia, con el carácter y alcance que expresamente se disponga en el presente Convenio, los derechos que hubieran sido adquiridos bajo la anterior normativa.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

Cuanto se ha establecido en el artículo 16 párrafo Cuarto de este Convenio sobre el disfrute de dos tardes libres cada semana, y lo dispuesto en el artículo 17 sobre Control de Presencia, entrará en aplicación a partir del próximo día 1 de febrero de 2.008, excluyéndose parcialmente lo pactado en el artículo 4 de este Convenio.

Asimismo, cuanto se dispone en el artículo 25 párrafo tercero sobre mejora salarial en Situación de Incapacidad laboral Transitoria tendrá aplicación a partir de las situaciones producidas o existentes en 1 de noviembre de 2007.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Este convenio se firma en prueba de conformidad en Valladolid, a Treinta de noviembre de dos mil siete.

Cruz Roja Española, (ilegible).

La Representación Sindical, (ilegible).

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA  
TABLAS SALARIALES 2007

		Salario base mensual	Especial Dedicación
TITULADO SUPERIOR	NIVEL 1.1	1.810,50 euros	
TITULADO MEDIO	NIVEL 1.2	1.569,63 euros	
ADMINISTRATIVO	NIVEL 2.1	1.399,46 euros	
AUX. ADMINISTRATIVO	NIVEL 2.2	1.199,78 euros	
MONITOR	NIVEL 3.1	1.099,52 euros	157,07 euros
AUX. ACTIVIDADES	NIVEL 3.2	957,56 euros	136,79 euros
OPERARIO UNIDAD MOVIL	NIVEL 4.1	1.086,95 euros	155,28 euros
OPERADOR COMUNICACIONES	NIVEL 4.2	1.034,13 euros	147,73 euros
CONDUCTOR D	NIVEL 4.3.1	1.358,40 euros	194,06 euros
CONDUCTOR BTP	NIVEL 4.3.2	1.086,95 euros	155,28 euros
SUBALTERNO	NIVEL 5.1	763,22 euros	
LIMPIADOR	NIVEL 5.2	763,22 euros	

Cruz Roja Española, (ilegible).

La Representación Sindical, (ilegible).

10684/2007

**III.- ADMINISTRACIÓN LOCAL**  
**DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID**

ÁREA DE CULTURA Y TURISMO

PREMIO "PROVINCIA DE VALLADOLID"

A LA TRAYECTORIA ARTÍSTICA. AÑO 2007

La Excm. Diputación Provincial de Valladolid, con el objeto de distinguir y resaltar el trabajo de aquellos grupos e instituciones vinculadas a la provincia de Valladolid cuya labor u obra de creación artística haya contribuido a enriquecer y ensanchar el Patrimonio Cultural de nuestra provincia, y también con la finalidad de reconocer los méritos de las personas naturales de la provincia o con estrecha vinculación a ella que, dentro o fuera del ámbito provincial, hayan contribuido al desarrollo artístico o literario universal en el marco de las Bellas Artes y la Literatura, CONVOCA el Premio "Provincia de Valladolid" a la Trayectoria Artística, año 2007, con arreglo a las siguientes:

**BASES**

1. Esta convocatoria se regirá por lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (LGS), en el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Subvenciones, y por el resto de legislación que resulte aplicable. La presente convocatoria se efectúa de conformidad con la Ordenanza General de Subvenciones de la Diputación de Valladolid, aprobada por Acuerdo del Pleno de fecha 24 de febrero de 2006, y publicada en el BOP nº 54, de fecha 6 de marzo de 2006.

2. El Premio "Provincia de Valladolid" a la Trayectoria Artística está dotado en la presente edición con seis mil euros (6.000 euros), cantidad que estará sometida, en su caso, a las retenciones que legalmente procedan.

3. Los Ayuntamientos, Academias, Centros, Asociaciones Culturales, Universidades o Personalidades unidas por su trabajo a la cultura, a las artes plásticas o a la ciencia, podrán proponer los/las candidatos/as que consideren adecuados, de conformidad con los objetivos enunciados en la exposición inicial.

4. La presentación de candidaturas se realizará mediante propuesta motivada de los interesados, acompañada de una relación de méritos del candidato o candidatos y, si se trata de entidades o instituciones, de una referencia a las actuaciones realizadas.

5. La presentación de candidaturas se realizará directamente en el Registro General de la Diputación Provincial de Valladolid, calle Angustias, nº. 44, C.P. 47003 Valladolid, de 9 a 14 horas, de lunes a viernes, y de 8,30 a 12,30 horas los sábados, o por cualquiera de los medios que prevé el art. 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, acompañada de la correspondiente solicitud con los datos personales.

6. El plazo de presentación de candidaturas finaliza el día 31 de enero de 2008. El fallo del jurado se hará público en el Tablón de Edictos de la Diputación de Valladolid, sito en el Palacio de Pimentel (C/ Angustias nº 44).

7. Corresponde al Jurado la interpretación de las presentes Bases así como elevar la propuesta de concesión al órgano competente para la resolución.

8. El Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación de Valladolid designará, a propuesta del Área de Cultura y Turismo, el Jurado, cuyo fallo será inapelable.

9. El Jurado tendrá la facultad de realizar propuestas de candidatos en la sesión del fallo.

10. La decisión del Jurado se adoptará por mayoría de votos de los miembros, pero en caso de empate, el Presidente del Jurado dispondrá de voto dirimente.

11. El Premio no podrá ser declarado desierto, ni dividido o compartido.

12. La concesión del premio se efectuará por Decreto de Presidencia de la Diputación.

13. El/la beneficiario/a del premio, antes de la percepción del mismo, deberán acreditar que están al corriente de sus obligaciones fiscales con la Diputación Provincial.

14. La participación implica la total aceptación de las presentes Bases.

Lo que se hace público a los efectos oportunos,

Valladolid, 26 de diciembre de 2007.-El Presidente, Ramiro F. Ruiz Medrano.

10686/2007

**DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID**

ÁREA DE ACCIÓN TERRITORIAL

CONTRATACIÓN DE OBRAS POR PROCEDIMIENTO ABIERTO  
MEDIANTE SUBASTA

**1.- Entidad adjudicadora:**

- a) Organismo: Diputación Provincial de Valladolid.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Cooperación.
- c) Número de expediente: 227/06 y 361/07.

**2.- Objeto del contrato:**

- a) Descripción del objeto: Contrato de obras.
- b) División por lotes y número: 2.
  - Objeto 1: Acondicionamiento de Campo de Fútbol para Entrenamiento en Pedrajas de San Esteban.
  - Objeto 2: Pavimentación de calles del Medio, Hospital, Travesía Arrabal y Alta en Villavellid.