

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.- Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 3 de febrero de 2009.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fdo.: Fernando Martín Caballero.

**I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL  
DE LA OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA  
EN SALAMANCA**

**PREÁMBULO**

El presente documento es fruto de las negociaciones y acuerdos mantenidos por la Mesa Negociadora de Cruz Roja Española en Salamanca y el Comité de Empresa y responde también al deseo mutuo de seguir mejorando las relaciones entre Cruz Roja Española y los trabajadores y trabajadoras de la provincia de Salamanca. De cara a continuar mejorando las condiciones laborales firmadas en años anteriores y la satisfacción diaria de todos los trabajadores y trabajadoras de Cruz Roja Española con relación laboral en Salamanca hemos acordado establecer el I Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Salamanca.

Para una mejor relación del personal laboral y el trabajo en Cruz Roja Española se ha tenido en cuenta la peculiar actividad de la Cruz Roja, los objetivos de los servicios que presta, los destinatarios y destinatarias de los mismos y la diversidad de las actividades que desarrolla en Salamanca, siempre con el objetivo único de cumplir nuestro compromiso con las personas más vulnerables. Cruz Roja es una Institución que tiene como uno de sus Principios Fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral tendrán como una de sus responsabilidades el trabajo con las voluntarias y voluntarios de la organización, implicándolos en la planificación, desarrollo y evaluación de la actividad y el conocimiento de sus derechos y deberes. Profesionalmente se hace mención explícita al respeto de los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, al deber del secreto profesional, a la protección de datos de carácter personal, al cumplimiento del Código de Conducta que la Institución tiene aprobado y a la normativa de Cruz Roja Española en todos sus ámbitos, todo ello será parte integrante de la relación laboral de cada persona con Cruz Roja Española.

**CAPITULO I.- CONDICIONES GENERALES**

**Artículo 1. Ámbito funcional**

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

**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 Salamanca, a sus empleados y empleadas 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 expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

a) Los y las profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.

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

c) 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.

d) El personal que preste sus servicios en alguno de los centros de trabajo de Cruz Roja Española que esté contratado a tal fin por otras empresas.

e) Las personas que desarrollen prácticas en la Institución como resultado de los convenios firmados entre Cruz Roja Española y otras instituciones.

**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 Salamanca, y en las Oficinas 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 del Convenio**

1. La duración del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre del 2011.

2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dos meses 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.

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

4. Mientras dure la situación de prórroga o denuncia del convenio y en tanto no se alcance acuerdo sobre su revisión se aplicarán los salarios y complementos previstos en este convenio más un incremento anual que será el tanto por ciento que experimente el Índice de Precios al Consumo en su conjunto nacional en los doce meses anteriores al 31 de diciembre de cada vencimiento anual.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad**

En el supuesto de que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta algunas de sus cláusulas, se considerará nulo todo el Convenio Colectivo, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo.

**Artículo 6. Unidad de Convenio**

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

**Artículo 7. Compensación y absorción**

1. Las mejoras resultantes de la aplicación del presente Convenio compensan las que vinieran rigiendo con anterioridad a la vigencia del mismo, salvo aquellas expresamente recogidas en el texto.

2. Las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o alguna de las condiciones de este convenio únicamente tendrán eficacia práctica si en su conjunto en cómputo anual superan a las de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente Convenio.

**Artículo 8. Condiciones personales**

Dentro de las condiciones pactadas se respetarán, a la entrada en vigor del presente Convenio, las situaciones personales que impliquen para el trabajador o la trabajadora condiciones más beneficiosas que las

aquí convenidas, manteniéndose "ad personam" siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

## CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Artículo 9.

#### 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 la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

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 la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en la determinación de las condiciones de trabajo de los mismos.

Serán criterios 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 del personal.
- d) La definición y valoración de los puestos de trabajo.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) El fomento de la participación y la promoción profesional de los trabajadores y las trabajadoras.

## CAPÍTULO III.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

### Artículo 10. Definición, funciones y competencias

1. En el mes siguiente a la publicación en el BOP de este Convenio se constituirá una comisión mixta y paritaria para la interpretación y vigilancia del Convenio. En el momento de su constitución deberá dotarse de un reglamento de funcionamiento que deberá ser aprobado por ambas representaciones.

2. Estará compuesta por 3 miembros de Cruz Roja Española y 3 del Comité de Empresa. Dichos miembros podrán ser sustituidos por cualquiera de las representaciones en cualquier momento. Así mismo, cualquiera de las partes podrá invitar asesores o asesoras ocasionales o permanentes que tendrán voz, pero no voto.

3. Los acuerdos requerirán la mayoría de ambas representaciones y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

4. Deberá reunirse con carácter ordinario al menos una vez cada 6 meses y siempre que una de las partes lo considere necesario para llevar a cabo el cumplimiento de sus fines.

5. El domicilio social de la citada Comisión se fija en C/ Cruz Roja, nº 1, 37005 Salamanca.

6. Son funciones de la Comisión Paritaria:

- La interpretación, vigilancia y seguimiento del Convenio.
- La mediación o arbitraje voluntario en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del Convenio.
- El estudio y fórmulas de aplicación de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- El estudio de las necesidades de plantilla, jornada, horarios, condiciones económicas o cualquier otro aspecto laboral ante la apertura de nuevos centros de trabajo.
- Cuantas otras actividades contribuyan a la eficacia práctica del convenio, a la resolución de conflictos y a la paz social.

## CAPÍTULO IV. DEL PERSONAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN SALAMANCA

### Artículo 11. Grupos profesionales.

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja en Salamanca, 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/a Grado Superior o asimilado/a.
Nivel 1.2	Titulado/a Grado Medio o asimilado/a.
GRUPO II	ADMINISTRATIVOS
Nivel 2.1	Oficial de Administración
Nivel 2.2	Administrativo/a
Nivel 2.3	Auxiliar de Administración
GRUPO III	PERSONAL DE ACTIVIDADES
Nivel 3.1	Maestro/a Educación Infantil
Nivel 3.2	Coordinador/a de Actividades
Nivel 3.3	Monitor/a de Actividades
Nivel 3.4	Técnico/a Superior
Nivel 3.5	Auxiliar Socio-Sanitario
Nivel 3.6	Auxiliar de Actividades
GRUPO IV	PROFESIONALES DE OFICIO
Nivel 4.1	Operario/a de Unidad Móvil – Instalador/a Cocinero/a Oficial de Mantenimiento Conductor/a D
Nivel 4.2	Operador/a de Comunicaciones. Conductor/a BTP
Nivel 4.3	Personal de Limpieza Ayudante de cocina Subalterno/a Comercial Promoción de Ingresos

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de la actividad no lo requieren.

Dentro del Grupo IV se podrá aplicar la polivalencia funcional, es decir la realización de labores propias de dos o más puestos de trabajo cuando sea en beneficio de el/la trabajador/a. En tal caso se deberán especificar las funciones concretas en el correspondiente contrato. En caso de que dicha polivalencia funcional implique funciones de diferente nivel en ese grupo deberá contar con el acuerdo del personal afectado y se reconocerá a el/la trabajador/a el más alto de los niveles profesionales.

### Artículo 12 - Responsabilidades

1. Cualquier trabajador o trabajadora, independientemente del grupo y nivel profesional al que esté adscrito podrá ser designado para ejercer alguna de las siguientes responsabilidades:

**Director/a de Plan de Intervención.-** Este personal, de plena confianza de la Dirección, tendrá dependencia directa de el/la Secretario/a Provincial y/o el/la Coordinador/a Provincial, asumiendo las funciones que estos/as le encomienden con plena disponibilidad y total responsabilidad, orientando, dirigiendo y dando unidad al Plan de Intervención que dirige. Partiendo de las directrices de los/as anteriores deberá instrumentalizarlas y dar cuenta de su gestión. Además de las funciones propias de su nivel profesional, tendrá la misión de definir los programas y proyectos en el ámbito del Plan de Intervención que tenga asignado, establecer los objetivos generales y las líneas de ejecución de los mismos y velar por su cumplimiento, debiendo para ello organizar la distribución del trabajo, de las funciones y de las tareas del personal asignado al Plan, con alto grado de autonomía en la toma de decisiones. Podrá para ello contar con el asesoramiento técnico y las capacidades profesionales de las personas adscritas al Plan en las que podrá delegar cualquier función que entre dentro del ámbito de competencia de éstas.

Las personas designadas con esta responsabilidad percibirán el complemento que les corresponda por ello y, en caso de tener categoría profesional diferente a la categoría 1.1 descrita en el artículo 11, percibirán además un complemento no consolidable que se calculará como la diferencia entre su salario base y el que corresponda a la categoría 1.1.

**Coordinador/a de Centros.-** Estas personas, de plena confianza de la Dirección, tendrán dependencia funcional directa del/la Coordinador/a Provincial, asumiendo las funciones que este les encomiende con plena disponibilidad y total responsabilidad, orientando, dirigiendo y dando unidad y coherencia al funcionamiento de los Centros de igual actividad. Partiendo de las directrices de el/la Coordinador/a Provincial deberá instrumentalizarlas y dar cuenta de su gestión. Además de las funciones propias de su nivel profesional, tendrá la misión de coordinar el funcionamiento de los Centros, establecer los objetivos generales y las líneas de ejecución de los mismos y velar por su cumplimiento, debiendo para ello organizar la distribución del trabajo, de las funciones y de las tareas del personal asignado a cada Centro con alto grado de autonomía en la toma de decisiones. Podrá para ello contar con el asesoramiento técnico y las capacidades profesionales de las personas Responsables de cada Centro si los hubiere en las que podrá delegar cualquier función que entre dentro del ámbito de competencia de éstas.

Las personas designadas con esta responsabilidad percibirán el complemento que les corresponda por ello y, en caso de tener categoría profesional diferente a las categorías 1.1 ó 1.2 descritas en el artículo 11, percibirán además un complemento no consolidable que se calculará como la diferencia entre su salario base y el que corresponda a la categoría 1.2.

**Responsable económico/a.-** Tendrá dependencia directa del/la Secretario/a Provincial, asumiendo las funciones que, en el ámbito económico y financiero, éste/a le encomiende. Partiendo de las directrices de su superior deberá instrumentalizarlas y dar cuenta de la gestión económica a nivel provincial. Además de las funciones propias de su nivel profesional, tendrá la misión de coordinar el funcionamiento de la Unidad Económica en todos los aspectos. Deberá velar por el cumplimiento de la norma contable y económica, debiendo para ello organizar la distribución del trabajo, de las funciones y de las tareas del personal asignado.

**Director/a de Centro.-** Estas personas, de plena confianza de la Dirección, tendrán dependencia funcional directa del/la Directora/a Provincial del Plan al que esté asignado el Centro, asumiendo las funciones que éste/a le encomiende con plena disponibilidad y total responsabilidad, orientando, dirigiendo y dando unidad y coherencia al funcionamiento del Centro. Partiendo de las directrices de sus superiores deberá instrumentalizarlas y dar cuenta de su gestión. Además de las funciones propias de su nivel profesional, tendrá la misión de coordinar el funcionamiento del Centro en todos los aspectos (logísticos, materiales, instalaciones, voluntariado...), establecer los objetivos generales y las líneas de ejecución de los mismos dentro del Plan de Acción de la Institución y velar por su cumplimiento, debiendo para ello organizar la distribución del trabajo, de las funciones y de las tareas del personal asignado a cada Centro con alto grado de autonomía jerárquica en la toma de decisiones. Podrá para ello contar con el asesoramiento técnico y las capacidades profesionales del personal de cada Centro.

Las personas designadas con esta responsabilidad percibirán el complemento que les corresponda por ello y, en caso de tener categoría profesional diferente a las categorías 1.1 ó 1.2 descritas en el artículo 11, percibirán además un complemento no consolidable que se calcu-

lará como la diferencia entre su salario base y el que corresponde a la categoría 1.2.

**Responsable de Programa.-** Además de las funciones propias de su nivel profesional, por delegación y bajo la directa supervisión de su Director/a de Plan, a el/la que deberá dar cuenta de su gestión, se encargará de planificar, coordinar y/o supervisar las funciones técnicas del personal contratado, voluntario o de otra naturaleza asignado a un Programa, entendiendo como tal el conjunto de proyectos destinados a una determinada población objetivo. Prestará además especial apoyo técnico y asesoramiento a su Director/a de Plan en el ámbito del programa asignado. Se establecen dos niveles para esta responsabilidad en función de la complejidad del programa, que quedará a juicio de la Dirección.

**Responsable de Proyecto.-** En algunos proyectos, por su dimensión, volumen de actividad o especial complejidad, se podrá designar un/a responsable que, bajo la supervisión de su responsable de programa o de su Director/a, se encargará de planificar, coordinar y/o supervisar las acciones técnicas necesarias para la ejecución del proyecto, así como las funciones técnicas del personal contratado, voluntario o de otra naturaleza asignado.

**Responsable de Unidad Administrativa.-** Por delegación y bajo la directa supervisión de el/la Secretario/a o de el/la Coordinador/a Provincial, a el/la que deberá dar cuenta de su gestión, se encargará de planificar, coordinar y/o supervisar las acciones técnicas necesarias para el desarrollo de su área administrativa, contable o de servicios, pudiendo contar para ello con el apoyo y/o asesoramiento técnico del resto de personal técnico o administrativo que la Institución ponga a su disposición.

2. La designación de un trabajador o trabajadora para una de las responsabilidades citadas deberá formalizarse por escrito y podrá ser libremente aceptada o rechazada por el/la mismo/a. Del mismo modo se comunicarán por escrito los ceses que se produzcan.

3. Las responsabilidades descritas anteriormente son de carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener asignadas todas ellas si la organización del trabajo no lo requiere. Cruz Roja Española, en uso de su capacidad organizativa, podrá acordar con un/a trabajador/a, en cualquier momento, cualquiera otra responsabilidad diferente de las aquí recogidas.

4. En una misma persona podrán concurrir dos o más responsabilidades simultáneamente, en cuyo caso, y a efectos de las condiciones económicas prevalecerá la de más alto grado.

#### **Artículo 13.- Sistema de cobertura de puestos de Trabajo.**

1. La Dirección de Cruz Roja Española en Salamanca determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura según el protocolo del Proceso Unificado establecido por Cruz Roja Española para la Gestión del Personal.

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

2. El personal de la Oficina Provincial de Salamanca que tenga al menos un año de experiencia podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación. Esta preferencia será también de aplicación al personal con al menos un año de experiencia que hubiera causado baja como consecuencia del cese de alguna de las actividades desarrollada por Cruz Roja Española dentro del año anterior a la convocatoria.

3. Si fuera posible, se cubrirán las vacantes que se produzcan con el personal de la Institución que, habiendo ocupado puesto de categoría similar y/o habiendo acumulado la experiencia necesaria para su desempeño, manifieste su deseo de acceder a dicha vacante, sin que esto sea determinante.

4. En caso de no poderse cubrir dicha vacante con las consideraciones anteriores, se pondrá en marcha el correspondiente proceso selectivo.

En las contrataciones que se ajusten a este proceso selectivo participarán el Secretario Provincial, el Coordinador Provincial y el/la Director/a del Plan de Intervención cuando se estime conveniente, o las personas

en quien deleguen. El Comité de Empresa podrá designar un/a representante de los/as trabajadores/as que podrá estar presente en dicho proceso.

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) La convocatoria determinará los requisitos que deben reunir los/as aspirantes. Deberá incluir, al menos, el tipo y duración del contrato, el grupo y nivel profesional, el centro de trabajo y los méritos y conocimientos para acceder al puesto.
- 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 las designaciones de responsabilidades descritas en el artículo 12 de este convenio.

#### **Artículo 14.- Promoción y rotación interna.**

1. Cualquier trabajador o trabajadora que acredite poseer los requisitos necesarios para acceder a un grupo y nivel profesional determinado, distinto al que pertenece, podrá presentarse a las convocatorias o concursos de méritos que se convoquen, en los términos establecidos en el artículo anterior.
2. Cualquier trabajador o trabajadora que, por acumulación de experiencia en su puesto de trabajo, estuviera capacitado/a para asumir las de un nivel superior dentro de su grupo profesional, tendrá preferencia para promocionar a ese nuevo nivel en caso de vacante o nueva necesidad.
3. Se favorecerá la rotación interna de los trabajadores o trabajadoras que voluntariamente lo demanden dentro del mismo grupo y nivel profesional. A tal efecto deberá quedar definido un procedimiento o instrucción técnica que lo regule en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor de este convenio. A los efectos de lo dispuesto en el Art. 15.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores, el personal que opte por este sistema de rotación se considerará que continúa en el mismo puesto de trabajo.

#### **Artículo 15.- Período de prueba.**

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba cuya duración será de seis meses para el personal del grupo I, dos meses para los grupos II y III, y un mes para el grupo IV. Si se produce una incapacidad temporal durante este periodo, el mismo seguirá vigente y se prolongará hasta pasado un periodo equivalente al que restaba, a contar desde el momento de la reincorporación.
2. Una vez contratado, el periodo de prueba establecido contractualmente servirá para evaluar la competencia en la cobertura del puesto. En base a la superación de dicho periodo se dará o no continuidad a la relación contractual.
3. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado a la persona trabajadora este período de prueba a todos los efectos.
4. 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.

#### **Artículo 16. Personal temporal.**

Las necesidades no permanentes de contratación de personal que pudieran producirse, ya sean por sustitución o por necesidades eventuales del trabajo, y siempre que sean inferiores en su duración a un año, no serán sometidas a información previa del Comité de Empresa, en la forma prevista en el artículo 13 siendo cubiertas por Cruz Roja Española en Salamanca libremente con arreglo a la normativa general vigente.

#### **Artículo 17. Contrato por Obra o Servicio.**

1. A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del vigente Estatuto de los Trabajadores se identifican expresamente como trabajos,

tarefas o servicios con sustantividad propia que podrán atenderse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los contenidos en los programas específicos financiados por organismos públicos, tanto Estatales como de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, como por las Corporaciones Locales de la provincia de Salamanca, 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.

Por su propia naturaleza estos contratos tienen limitada su duración en el tiempo al quedar vinculada ésta al acuerdo o convenio con la Entidad Pública financiadora que hace posible la ejecución de la actividad.

2. En caso de prórroga de los acuerdos o convenios que contemplen dichos programas específicos, y siempre que en esa prórroga no hubieran cambiado sustancialmente las características de los puestos profesionales definidos, se considerarán igualmente prorrogados los contratos por obra o servicio que estuvieran asignados a dichos programas.

3. En cualquier caso estos contratos, unidos a los contratos eventuales que fuera necesario formalizar, no podrán superar en su totalidad el cuarenta por ciento de la plantilla total de la Institución, quedando excluidos a efectos de computar el total de la plantilla los contratos de interés social, para la formación y/o de prácticas.

#### **Artículo 18. Ceses.**

Los trabajadores o trabajadoras que tengan al menos un año de antigüedad y que deseen causar baja voluntaria en la misma vendrán obligados a preavisar a la Dirección, conforme a los siguientes plazos:

Técnicos/as: Un mes.

Resto de personal: Quince días.

El incumplimiento por el trabajador o la trabajadora de esta obligación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

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

#### **Artículo 19.- Jornada de trabajo.**

1. La jornada semanal será de 37 horas distribuidas, como norma general, de lunes a viernes, excepto para el personal adscrito al nivel 3.1. que será de 32 horas a la semana.

2. La jornada máxima anual será de 1.650 horas (1.398 horas para el personal del nivel 3.1) que serán el resultado del siguiente cálculo:

Los días máximos de trabajo serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural los sábados y domingos, veinticuatro días de vacaciones, catorce festivos y los días 24 y 31 de diciembre.

3. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables y no recuperables a todos los efectos, trasladándose al día anterior laborable en el supuesto de coincidencia con sábado o domingo. En aquellas actividades de guardia o emergencia, o que por razones inevitables y propias de la actividad debiera trabajarse en estos días, serán compensados en el periodo vacacional.

4. Podrán definirse puestos de trabajo con jornadas especiales, cuando los servicios lo requieran, que podrán contemplar trabajo a turnos, o en sábados domingos y/o festivos. La jornada nunca podrá superar la jornada máxima anual establecida como norma general. En tal caso, se deberá contar con el acuerdo de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras y las condiciones serán especificadas con el mayor detalle en el contrato.

5. El horario se adaptará a las necesidades de organización de los diferentes proyectos y centros de trabajo, atendiendo a criterios de racionalización profesional e institucional, y potenciando los horarios de apertura y atención en función de las necesidades de las personas beneficiarias de la actividad.

La distribución de los horarios en los respectivos centros y puestos de trabajo se recoge en el anexo II de este Convenio

6. Podrán existir puestos de trabajo con horarios específicos distintos a los previstos con carácter general. Estos horarios especiales serán

definidos por la Dirección contando con informe previo por parte de los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

7. En los contratos que se celebren a tiempo parcial se deberán especificar la jornada y el horario correspondientes.

8. Las modificaciones de jornada u horario que supongan modificación sustancial de las condiciones de trabajo se atenderán a lo dispuesto en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 20.- Ajustes de jornada**

1. En caso de que, por necesidades del servicio, el trabajador o trabajadora realice actividad en horario diferente del habitual, lo compensará en otro horario dentro de la misma jornada semanal de tal forma que ésta siga siendo de 37 horas semanales efectivas de trabajo. Estas actividades fuera del horario habitual no supondrán en cualquier caso más del veinte por ciento de la jornada en cómputo semanal, ni del diez por ciento en cómputo anual.

2. Cuando un trabajador o una trabajadora, excepcionalmente y por necesidades del servicio, venga obligado a realizar actividad en domingo o festivo o el 24 o 31 de diciembre, no siendo ese su horario habitual de trabajo, compensará el doble de horas hora por hora de las realizadas dentro de la misma jornada semanal. Si no fuera posible tal compensación por motivos de funcionamiento se compensará en el periodo vacacional.

3. En los casos en que un trabajador o una trabajadora debieran desplazarse con motivo de asistencia a reuniones, cursos o cualquier otro tipo de actividad, a las que estuviera obligado a asistir por motivos profesionales, compensará a razón de un día libre por cada dos noches ausente de su domicilio habitual. Esta compensación se realizará en los días previos o siguientes al desplazamiento, no pudiendo, como norma general, ser agregado al periodo vacacional.

#### **Artículo 21.- Descansos y vacaciones.**

1. Se establece un descanso diario de veinte minutos que se disfrutará preferentemente por las mañanas en las jornadas partidas y a mitad de la jornada en caso de jornada continuada.

2. Las vacaciones anuales serán de 24 días laborables. Salvo excepción, se disfrutarán en un máximo de 4 periodos a lo largo del año natural que, a propuesta del trabajador o trabajadora, deberán ser validadas por el/la correspondiente Director/a del Plan de Intervención o de el/la Responsable en quien tenga delegada esta función y finalmente autorizadas por el/la Secretario/a Provincial.

El personal perteneciente al nivel 3.1 tendrá además derecho a diez días laborables distribuidos a criterio de la Dirección, que se repartirán en Navidades, Semana Santa y verano.

Las solicitudes podrán ser denegadas en los casos en que, a juicio de el/la Director/a correspondiente, la acumulación de varias personas de un mismo equipo en fechas coincidentes suponga perjuicio en la atención del respectivo programa, centro o servicio. En cualquier caso la distribución anual en caso de coincidencia en fechas de especial significación deberá tender en lo posible a un reparto equitativo entre el personal afectado.

3. En los casos de jornadas completas especiales que puedan concentrar un mayor o menor número de horas del habitual en cada jornada laboral diaria las vacaciones se calcularán como la máxima cantidad de días laborables que no supere las 180 horas anuales.

4. Como reconocimiento de su experiencia el trabajador o la trabajadora dispondrá, a partir del año siguiente al que cumpla diez años de trabajo en la Institución, sea en periodos continuados o alternos, de dos días laborables más de vacaciones al año, incrementándose en dos días más cada cinco años, hasta un máximo de treinta y dos días laborables al año.

5. En los diferentes centros de trabajo se definirán anualmente las respectivas fechas límite para la solicitud de las vacaciones con el objeto de que el calendario de vacaciones del conjunto de trabajadores y trabajadoras se adapte a las necesidades de la actividad. El trabajador o la trabajadora podrá elegir sus vacaciones teniendo en cuenta sus propias necesidades personales, las necesidades de la actividad y el acuerdo con los compañeros y compañeras del equipo en el que trabaje. Para la distribución de las vacaciones entre el personal cada Plan de Intervención o Unidad Administrativa establecerá los criterios que se consideren oportunos, a ser posible consensuados y, en caso contrario, como el Director o Directora del Plan establezca.

Esta distribución deberá ser aprobada finalmente por el/la Secretario/a Provincial. Si algún trabajador o trabajadora no hubiera solicitado sus vacaciones en el plazo señalado deberá adaptarlas a las necesidades del servicio y al calendario de vacaciones elaborado.

6. Las vacaciones no serán acumulables de un año natural para otro y necesariamente habrán de ser disfrutadas. Excepcionalmente se podrá autorizar, previo acuerdo con el trabajador o trabajadora, el disfrute de vacaciones pendientes del año anterior en el mes de enero del siguiente cuando, por necesidades del servicio o como medida de conciliación de la vida familiar o personal, así se solicite.

7. Cuando la actividad de un centro o servicio contemple uno o varios periodos de cierre, descenso de actividad o inactividad dentro del periodo anual, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con los mismos. Si dicho periodo de inactividad incluyera más de 24 días laborables los días restantes se añadirán al periodo vacacional y no tendrán que ser recuperados por los trabajadores y trabajadoras.

8. Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones cuando el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de baja debidamente justificada en el momento de iniciar el periodo o periodos vacacionales, incluido el mismo día de su inicio, podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute dentro del año natural correspondiente. En tal caso deberá adaptar las nuevas fechas a las necesidades del servicio y al calendario ya elaborado.

En el caso de permiso de maternidad se podrán disfrutar las vacaciones pendientes inmediatamente después de la finalización de dicho permiso aún cuando éste finalizase cumplido el año natural.

9. Podrá procederse a la interrupción del periodo o periodos vacacionales, pudiendo disfrutarse de los restantes con posterioridad, pero siempre dentro del año natural, en los supuestos de maternidad o cuando se produzca internamiento hospitalario, conleve o no declaración de una situación de incapacidad transitoria, siempre que la duración de dicha hospitalización y, en su caso, de la incapacidad transitoria, supere el 50% del periodo vacacional que se estuviera disfrutando en ese momento, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de tales extremos. En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un periodo independiente o acumulándolos a alguno pendiente.

En el caso de permiso de maternidad se podrán disfrutar las vacaciones pendientes inmediatamente después de la finalización de dicho permiso aún cuando éste finalizase cumplido el año natural.

#### **Artículo 22.- Licencias y permisos.**

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

1. 24 horas anuales de libre disposición para la atención de asuntos propios. Estas horas se disfrutaran en intervalos horarios completos y de un mínimo de 3 horas y deberán comunicarse con 48 horas de antelación para que sean aprobadas por la Dirección de la Institución, salvo en casos de urgencia sobrevenida, que se justificarán con posterioridad. En caso de solicitar este permiso inmediatamente antes o después de un periodo vacacional su aprobación estará sujeta a las condiciones que se establezcan para el calendario de vacaciones. Las 24 horas serán proporcionales a la jornada y duración de contrato en cada año natural.

2. Veinte días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un Registro Municipal, iniciándose el día de la celebración. El disfrute de permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.

3. Tres días naturales por nacimiento o adopción de un hijo o hija o acogimiento.

4. Un día natural por matrimonio o inscripción como pareja de hecho de familiar hasta segundo grado de consanguinidad, afinidad o adopción, coincidiendo con la fecha en que se produzca la celebración.

5. Tres días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiar hasta segundo grado de consanguinidad, afinidad o adopción, ampliable a 5 si fuera necesario hacer un desplazamiento a otra provincia al efecto.

6. Un día natural por traslado del domicilio habitual, ampliable a dos si hay desplazamiento desde o hacia otra provincia, máximo una vez al año.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, previa justificación.

8. Por el tiempo indispensable, previa justificación, para la realización de exámenes en centros oficiales o para concurrir a pruebas selectivas de la Administración.

9. Por el tiempo preciso, previo aviso y debiendo justificarlo con posterioridad, para la asistencia a consulta médica por motivo de enfermedad del propio trabajador o trabajadora, de hijos o hijas menores de edad, de ascendientes mayores de 65 años y/o de personas discapacitadas, en el caso de que estuvieran a cargo del trabajador o trabajadora.

10. Por el tiempo indispensable, previo aviso y debiendo justificarlo con posterioridad, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. En el caso de exámenes prenatales será también aplicable al trabajador o trabajadora cuya esposa o pareja de hecho haya de ser sometida a dichos exámenes, para acompañarla.

11. Por el tiempo indispensable, justificando también la necesidad de realizarlos coincidiendo con el horario laboral, para la realización de trámites administrativos o cursos de formación obligatorios, en los casos de adopción o acogimiento.

12. El trabajador o trabajadora podrá abandonar su puesto de trabajo, siempre que ello no conlleve un perjuicio grave para terceras personas o para la propia Institución, en el caso de urgencia familiar grave vinculada a la salud, pudiendo justificarlo con posterioridad.

13. Todo el personal podrá solicitar hasta diez días laborables consecutivos de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con, al menos, quince días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador o trabajadora que ejerza funciones similares disfrutando de este permiso, la Institución, atendiendo a las necesidades del mismo, decidirá la conveniencia o no de la concesión del permiso, teniendo prioridad las personas que lo soliciten por desplazamiento debido a adopción internacional. En caso de solicitar este permiso inmediatamente antes o después de un periodo vacacional su aprobación estará sujeta a las condiciones que se establezcan para el calendario de vacaciones.

14. Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá solicitar otros permisos de carácter no retribuido, por el tiempo que considere necesario y de forma motivada, que la Dirección estudiará y concederá o no en cada caso.

#### **Artículo 23.- Excedencias.**

La excedencia de los y las trabajadoras en la Institución será voluntaria o forzosa.

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

2. Asimismo, tendrá la consideración de excedencia forzosa cuando por otras oficinas de Cruz Roja, y previo acuerdo por ambas partes, se soliciten los servicios de un trabajador o trabajadora en otros centros de Cruz Roja. En tal caso, se acordará una excedencia por el tiempo que se pacte, con reserva de puesto, cuyo trabajo será computable a efectos de antigüedad. El reingreso podrá ser solicitado antes de que finalice dicha situación de excedencia y hasta un mes después de la finalización del mismo.

3. El trabajador o trabajadora fija con al menos una antigüedad de un año con este carácter, 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 la reserva del puesto de trabajo en el primer año. El reingreso deberá ser comunicado por el trabajador o trabajadora al menos un mes antes de la finalización del periodo de excedencia.

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

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

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

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

6. El trabajador o la trabajadora en situación de excedencia podrá prorrogar su situación comunicándolo al menos un mes antes de la finalización de la misma y hasta una duración máxima de cinco años. Si como consecuencia de dicha prórroga se superase la duración de un año, el trabajador o la trabajadora conservará sólo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran.

### **CAPÍTULO VI.- CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Artículo 24.- Retribuciones.**

A los trabajadores y trabajadoras incluidas en este Convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan en función del Grupo Profesional al que pertenezcan, y dentro de éste, al nivel en que queden adscritos, todo ello de acuerdo a las tablas salariales pactadas en el presente Convenio para el año 2009 que figuran en el Anexo III.

Para el año 2010, a estas tablas salariales les será aplicado un incremento equivalente al IPC real en los doce meses anteriores al 31.12.2009, incrementando este índice en un 0,5%.

Para el año 2011, el Salario Base del año 2010 sufrirá un incremento equivalente al experimentado por el IPC durante el año 2010, más un porcentaje de dicho incremento de acuerdo a la siguiente escala:

Si el incremento experimentado por el IPC es inferior al 2,5 %: 25%

Si el incremento experimentado por el IPC es igual o superior al 2,5 % e inferior al 3 %: 20%

Si el incremento experimentado por el IPC es igual o superior al 3% e inferior al 4%: 15%

Si el incremento experimentado por el IPC es igual o superior al 4%: 10%

Para aplicar esta revisión salarial del 2010 y 2011 se solicitará la correspondiente autorización a la Comisión Nacional de Finanzas. De no obtenerse dicha autorización la Dirección deberá informar al Comité de Empresa de las razones objetivas que impidan su aplicación y fijará una subida salarial que no será inferior al IPC real en los doce meses anteriores al 31 de diciembre en cada vencimiento anual.

#### **Artículo 25.- Conceptos retributivos.**

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

1. Salario Base.
2. Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable:
  - a) Responsabilidad (parte no consolidada)
  - b) Trabajo nocturno
  - c) Trabajo en fin de semana y festivos
  - d) Penosidad
  - e) Localización con trabajo efectivo
  - f) Localización sin trabajo efectivo
3. Complementos de puesto de trabajo de carácter consolidable:
  - a) Plus Personal
  - b) Responsabilidad (parte consolidada)
4. Pagas extraordinarias

#### **Artículo 26.- Adaptación de conceptos retributivos**

Los conceptos retributivos relacionados en el artículo anterior compenstan y absorben los que se vinieran percibiendo por efecto de Convenios anteriores en concepto de complementos de Perfeccionamiento Profesional, de Asistencia, de Transporte, Pluses Convenio u otros, considerándose que las razones que daban origen a dichos complementos quedan reconocidas en los nuevos conceptos definidos.

La distribución de las cantidades a percibir por el personal se adaptará a los nuevos conceptos retributivos sin que ello pueda suponer glo-

balmente disminución de las cantidades percibidas por ningún trabajador o trabajadora en la situación anterior ni tampoco de las cantidades consolidadas anteriormente.

Las cantidades que a la firma de este convenio se vinieran devengando en concepto de antigüedad serán incorporadas al Plus Personal.

#### **Artículo 27.- Salario Base.**

Es la parte de retribución del trabajador o trabajadora fijada por unidad de tiempo que se percibe en 12 mensualidades, y cuya cuantía para cada grupo profesional y nivel aparece reflejado en el anexo III (Salarios y Complementos).

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese inferior a la jornada anual pactada, el salario base y los complementos no consolidados que debiera percibir se reducirán proporcionalmente al establecido en la Tabla Salarial de este convenio.

#### **Artículo 28.- Incapacidad Temporal.**

En la situación de Incapacidad Temporal, el trabajador o trabajadora percibirá el 100% de su base reguladora en todas sus contingencias, a partir del primer día de la baja y hasta un máximo de diez meses.

#### **Artículo 29.- Complementos de Puesto de Trabajo**

Para los y las trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se establecen los complementos de puesto de trabajo que se indican a continuación y procederá su devengo en función de las características del puesto de trabajo que desempeñen, definidas previamente por la Dirección, y que por ello su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional asignada. La cuantía de dichos complementos será la recogida en el Anexo III del presente Convenio. La subida salarial que se determine en cada vencimiento anual para el salario base será igualmente de aplicación para estos complementos.

##### **1. Responsabilidad**

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellas actividades que debe de realizar la persona que haya sido designada para alguno de los cargos de responsabilidad descritos en el artículo 12 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.

Las cantidades consolidadas por este concepto a la firma de este Convenio por situaciones individuales anteriores pasarán al Complemento de Responsabilidad Consolidada, de forma que la suma de estas con la parte no consolidada constituya la cuantía prevista para la responsabilidad designada.

En caso de cese en dicha responsabilidad se dejará de percibir la parte no consolidada gradualmente. Así, en el momento del cese se descontará una tercera parte; transcurridos seis meses otra tercera parte y seis meses después se dejará de percibir cantidad alguna por este concepto. En caso de que dicho cese sea voluntario en el cargo el trabajador o trabajadora dejará de percibir toda la parte no consolidada en el momento que se produzca el mismo.

Si con posterioridad a un cese la persona fuera designada para otra responsabilidad, percibirá un complemento no consolidado que complete la diferencia entre lo que debiera percibir y la parte consolidada. En ningún caso se podrá reducir la cantidad consolidada si esta fuese superior a la cuantía prevista para la responsabilidad designada.

##### **2. Trabajo nocturno**

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellos trabajadores y trabajadoras contratados específicamente para trabajo nocturno en los términos establecidos en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

##### **3. Trabajo en fines de semana y festivos**

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellos trabajadores y trabajadoras contratadas específicamente para trabajo en fines de semana y festivos.

##### **4. Penosidad**

Se aplicará este complemento a las personas en las que en el desempeño de su trabajo concurren circunstancias que a juicio de Cruz Roja Española puedan considerarse como penosidad laboral digna de

remuneración, tales como el trabajo a turnos, horarios desordenados o cualquier otra que pudiera detectarse.

##### **5. Localización sin trabajo efectivo**

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

##### **6. Localización con trabajo efectivo**

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellos trabajadores o trabajadoras que fuera de su horario laboral deban estar disponibles, esporádicamente, mediante un dispositivo de búsqueda o localización en los casos en que dicha localización suponga la necesaria movilización para prestar trabajos o servicios.

##### **7. Plus Personal**

Cruz Roja Española podrá establecer este complemento personal de forma individualizada y en la cuantía que considere oportuna a cualquier trabajador o trabajadora atendiendo a criterios como su carrera profesional, los resultados de su trabajo, su especial dedicación o cualquier otro que tenga a bien considerar.

#### **Artículo 30.- Pagas Extraordinarias.**

Serán dos, pagaderas antes del 5 de julio y el 23 de diciembre de cada año, y su cuantía será equivalente a 30 días de salario base más los complementos.

De común acuerdo entre Cruz Roja y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

#### **Artículo 31.- Bolsa de ayuda.**

En concepto de bolsa de ayuda, se abonará a cada trabajador y trabajadora la cantidad de 100 euros, una sola vez al año, en el mes de septiembre. Esta cantidad permanecerá invariable durante los tres años de vigencia del presente convenio y se abonará a las personas que estén de alta en el mes de enero y esté prevista su continuidad al menos hasta final de año. A los contratos de sustituciones de personal laboral no afecta la aplicación de esta Bolsa.

#### **Artículo 32.- Anticipos y préstamos**

Todo el personal tiene derecho a percibir, con antelación al momento señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado que serán descontados en esa mensualidad.

El personal con más de tres años de antigüedad podrá solicitar, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica, préstamo cuya cuantía no exceda de tres mensualidades netas. En caso de concesión el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en las mensualidades siguientes a su concesión que ambas partes acuerden dentro de la vida del contrato en vigor. Hasta que no esté amortizado al 100% del anticipo no podrá solicitar el trabajador uno nuevo. Los préstamos estarán sometidos a retención como renta en especie.

La extinción de contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la entidad determinará la devolución del anticipo o préstamo

#### **Artículo 33.- Funciones de superior o inferior categoría**

1. Si el trabajador realiza funciones superiores a las del grupo profesional al que pertenezca, por un período superior a ocho meses en un año o a diez durante dos años, podrá solicitar, dando conocimiento al Comité de Empresa, y sin perjuicio de percibir las retribuciones correspondientes a las funciones realizadas, la convocatoria del oportuno concurso de méritos, al que concurrirá en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores, al objeto de cubrir definitivamente la plaza de que se trate, siguiendo el procedimiento establecido en materia de contrataciones.

2. En caso de que el trabajador realizara funciones superiores a las de su grupo profesional por un tiempo ininterrumpido de un año, y no existieran causas perentorias o coyunturales que justifiquen la temporalidad de la situación, la Entidad estará obligada a, bien convocar un concurso de méritos para cubrir definitivamente la plaza o, bien reintegrar al trabajador al puesto correspondiente a su Nivel/Grupo profesio-

nal con el salario que le corresponda. Si la Entidad opta por no convocar concurso de méritos para cubrir dicha plaza no podrá volver a designar para su realización a otro trabajador de Grupo profesional y nivel inferior, salvo que razones extraordinarias o de urgente necesidad así lo aconsejen y por el tiempo que duren dichas razones, dando conocimiento al Comité de Empresa.

## CAPÍTULO VII.- MEJORAS SOCIALES

### Artículo 34.- Vestuario

En los puestos de trabajo que defina la Dirección en los que sea necesario se proporcionará al personal el vestuario necesario para el desarrollo de su labor, con la obligación de usarla durante la jornada laboral.

### Artículo 35.

#### Derecho a plaza en Centros y actividades de Cruz Roja

Los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por el presente convenio tendrán derecho a la matrícula y estancia en los Centros de Educación Infantil de titularidad de Cruz Roja en Salamanca gratuitamente debiendo únicamente abonar las cantidades por los servicios que se presten en el centro. Las solicitudes deberán presentarse por escrito en el plazo y forma que establezcan las normas de matrícula y organización del centro. En caso de no existir plaza disponible para atender la solicitud se asignará la primera plaza libre en el momento que quede disponible.

En las mismas condiciones tendrán derecho a plaza para familiares hasta segundo grado de consanguinidad en el Centro de Estancias Diurnas para Personas Mayores.

Los familiares hasta segundo grado de los trabajadores y trabajadoras, entre 8 y 18 años, tendrán derecho preferente a plaza en los campamentos de verano organizados por Cruz Roja Española en Salamanca, con rebaja de cuota, de manera que el trabajador o trabajadora asuma el coste real de la plaza para la Institución.

### Artículo 36.- Tiempo de comida

El personal a quien la Dirección encomiende en cualquiera de sus centros la vigilancia de los usuarios y usuarias durante la comida y períodos de esparcimiento motivados por ella, tendrán derecho a comida en el centro, siendo el tiempo dedicado a esta actividad computable como tiempo trabajado a todos los efectos.

El personal de los centros no afectado por el párrafo anterior, tendrá derecho a utilizar gratuitamente los servicios de comedor dentro del horario de comidas establecido por el centro sin que este tiempo compute a efectos de jornada laboral efectiva.

### Artículo 37.- Indemnización en caso de muerte o invalidez.

Cruz Roja Española queda obligada en el plazo de un mes a contar desde su publicación en el B.O.P., a suscribir a su cargo y en beneficio de sus trabajadores y trabajadoras, una póliza de seguros para cubrir las siguientes contingencias:

AÑO 2009

- Fallecimiento de el/la trabajador/a en accidente laboral: 30.000 euros
- Invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo: 36.000 euros.

AÑO 2010

- Fallecimiento de el/la trabajador/a en accidente laboral: 32.000 euros
- Invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo: 38.000 euros

AÑO 2011

- Fallecimiento de el/la trabajador/a en accidente laboral: 34.000 euros
- Invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo: 40.000 euros

### Artículo 38.- Fallecimiento.

Con cargo a Cruz Roja Española se establece una prestación consistente en el abono de una mensualidad del salario real por una sola vez a los causahabientes de el/la trabajador/a fallecido/a.

### Artículo 39.- Jubilación Parcial

Los trabajadores y trabajadoras con al menos veinte años de servicio en la Institución, sea en periodos consecutivos o alternos, podrán optar por acceder a la jubilación parcial en los términos recogidos en el anexo IV de este Convenio, de acuerdo con la legislación vigente.

### Artículo 40.- Jubilación anticipada

Cruz Roja y el Comité de Empresa se comprometen a fomentar dentro de la misma y entre los trabajadores y trabajadoras que reúnan los requisitos exigidos por el Real Decreto 144/1999, las jubilaciones anticipadas.

Asimismo las partes fomentarán la jubilación anticipada a los 64 años, de la forma que establece el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio.

### Artículo 41.- Jubilación.

Cuando un/a trabajador/a alcance la edad obligatoria de jubilación, disfrutará de un permiso retribuido cuya duración dependerá de la antigüedad en la Institución, de acuerdo con la siguiente escala:

Antigüedad superior a veinte años: Dos meses.

Antigüedad superior a diez años e inferior a veinte años: Un mes y medio.

Antigüedad superior a cinco años e inferior a diez años: Un mes.

En todos los casos, el trabajador o la trabajadora en el momento de su jubilación podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica.

### Artículo 42.- Premios.

Como premios de constancia y permanencia en Cruz Roja Española en Salamanca, se establecen, por una sola vez y sin que puedan ser acumulativos, los siguientes:

- Al cumplir 20 años de servicio en la Institución, percibirá el/la trabajador/a con cargo a la misma la cantidad de una mensualidad de salario base y plus personal, disfrutando de siete días naturales de vacaciones a añadir al período establecido en el artículo 21.
- Al cumplir 25 años de servicio, la cantidad de una mensualidad y media de salario base y plus personal, disfrutando de siete días naturales de vacaciones a añadir al período establecido en el artículo 21.
- Al cumplir los 30 años de servicio, la cantidad de dos mensualidades de salario base y plus personal, disfrutando de catorce días naturales de vacaciones a añadir al período establecido en el artículo 21.

Se establecen premios de natalidad y nupcialidad en cuantía de 175 euros y 125 euros respectivamente, este último por una sola vez.

## CAPÍTULO VIII.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR y LABORAL

### Artículo 43.- Política y Desarrollo de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Cruz Roja Española en Salamanca es una Organización que busca el bienestar social y que ofrece un servicio a la sociedad mediante su compromiso humanitario. En pleno siglo XXI ha de asumir un nuevo aspecto: la satisfacción de los empleados y empleadas no sólo con la remuneración sino también mediante planes de desarrollo profesional y apoyo a la conciliación de su vida personal y familiar.

En la nueva política de incorporar la Responsabilidad Social Corporativa a nivel interno en la dinámica del funcionamiento de la Institución se considera la estrategia de ampliar y revisar las propuestas de conciliación personal familiar y laboral en los siguientes aspectos:

#### A.- FLEXIBILIDAD LABORAL

En los casos en que la actividad del trabajador o la trabajadora lo permita, podrá flexibilizar los horarios de inicio y fin de su jornada diaria en un máximo de 30 minutos arriba o abajo, siempre que su jornada siga desarrollándose con ello en el intervalo entre las 8'00 y las 21'00 horas y que no incurra por ello en abandono de cualquiera de sus obligaciones profesionales.

El Comité de Empresa y Cruz Roja Española se comprometen a velar por el cumplimiento de la puntualidad en la entrada y la salida apelando a la responsabilidad personal y actuar en consecuencia en el caso de incumplimiento reiterado y acuerdan ambas partes ser garantes de esta responsabilidad.

#### B.- MEDIDAS DE APOYO A LA MATERNIDAD / PATERNIDAD / ADOPCIÓN / ACOGIMIENTO

Es voluntad de Cruz Roja y de los trabajadores y trabajadoras que entre las medidas de conciliación de la vida personal se haga especial hincapié en aquellas que afectan a la vida familiar del personal laboral. Como medidas de apoyo a la maternidad/paternidad/adopción/acogimiento se establecen las siguientes:

- Proyecto canguro: cuidado de hijos e hijas durante los periodos escolares vacacionales en el horario de funcionamiento del Centro de Educación Infantil.
- Derecho preferente a plaza para familiares de 0-3 años en los Centros de Educación Infantil titularidad de Cruz roja en Salamanca.
- Permiso retribuido el tiempo necesario para la realización de trámites administrativos y formación obligatoria en los casos de adopción/acogimiento.
- Gestión desde el Centro de Contacto de una bolsa de "canguros" a disposición de los trabajadores y trabajadoras.
- Permiso de 30 días naturales, si la trabajadora lo prefiere, como alternativa a la reducción de jornada por lactancia.
- Ampliación de la hora de lactancia hasta el año sin acumular.
- Derecho a solicitar permisos retribuidos en caso de hospitalización de familiares de primer grado mediante plan personalizado según las circunstancias de cada caso.
- Regalo práctico de la Institución a el/la recién nacido/a o adoptado/a.

#### C.- MEDIDAS DE AYUDA A LA EDUCACIÓN Y A LA SALUD

En consonancia con los fines y objetivos de la Institución, se desea promover también entre los trabajadores y trabajadoras la conciliación de su vida laboral con la educación y la salud. En este sentido se acuerdan las siguientes medidas:

- Se pondrá especial atención en que se realice la revisión médica anual facilitada por la mutua laboral
- Se fomentará la realización de actividades culturales y deportivas desde la propia Institución y se facilitará el disfrute de este tipo de actividades por parte de los trabajadores y las trabajadoras en los casos posibles.
- Asimismo se fomentarán actividades de convivencia que incluyan a las familias de los trabajadores y las trabajadoras que fortalezcan redes de relación entre compañeros y compañeras y sus familias.
- Ayuda subvencionada en la formación vinculada al trabajo tal y como se describe en el capítulo de Formación.
- Los días laborables que, en cambio, no sean lectivos en la enseñanza obligatoria, dentro del curso escolar, se prestará desde el Centro de Educación Infantil de Salamanca servicio para atender a los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras.
- Derecho a abandono del puesto de trabajo por urgencia familiar vinculada a la salud, sin que suponga perjuicio para terceras personas o para la propia Institución.
- Derecho preferente a plaza en los campamentos de verano, con rebaja de cuota.
- A los trabajadores y trabajadoras que lo deseen se les facilitarán las vacunaciones de gripe y hepatitis B.
- La Institución pondrá en marcha periódicamente programas de promoción de hábitos saludables dirigidos a los trabajadores y las trabajadoras, tales como programas de deshabituación del tabaco, control de estrés y ansiedad, prevención de riesgos cardiovascular, etc.

#### D.- MEDIDAS PARA FACILITAR EL USO Y DISFRUTE DEL TIEMPO LIBRE.

Además de lo incorporado y definido en la jornada laboral facilitando un horario más flexible y más adaptado a las necesidades personales de los trabajadores y las trabajadoras, es voluntad expresa de este

Convenio contar con otras medidas específicas que faciliten el uso y disfrute del tiempo libre. Estas son:

- Posibilidad de solicitar jornada reducida con reducción proporcional del salario, de forma motivada y temporal, estudiándose cada caso de forma personalizada, debiendo darse también respuesta motivada al trabajador o trabajadora.
- Posibilidad de solicitar medidas de flexibilidad en la jornada laboral, en las mismas condiciones.
- Posibilidad de solicitar jornada semi-presencial con una parte del trabajo desarrollada desde el propio domicilio, en las mismas condiciones.
- Formación específica a los trabajadores y trabajadoras sobre Gestión y Organización del Tiempo
- Compromiso de velar por el ajuste correcto de la jornada laboral, evitando que se trabaje más de lo establecido.
- Control de horarios de los trabajadores y trabajadoras mediante mecanismos de control de presencia que registren y garanticen la realización de jornadas en los tiempos adecuados.
- Facilitar la comida a los trabajadores y trabajadoras en aquellos centros en los que exista servicio de comedor, en los términos ya establecidos en este Convenio.
- Ambas partes velarán por evitar en lo posible la localización de personas cuando éstas se encuentren disfrutando de periodo vacacional o de permiso.
- Se regulará el fomento de la acción voluntaria en Cruz Roja u otras organizaciones cuando la actividad coincida con la jornada laboral y se pactará si así se estima personalmente con cada trabajador y trabajadora.

#### E.- SERVICIOS DE APOYO A LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

Se proponen además otras medidas que se pueden facilitar a los trabajadores y trabajadoras dadas las actividades propias de la Institución y que serían las siguientes:

- Adaptación del puesto de trabajo en los casos de trabajadores y trabajadoras con discapacidad y medidas especiales en el caso de cualquier trabajador o trabajadora cuando se estime que redundaría en la prevención de su mejor salud.
- Apoyo desde la Institución a familiares dependientes con medidas de asesoramiento, servicios disponibles propios y formación.
- Derecho a plaza preferente para familiares hasta segundo grado de consanguinidad en el Centro de Estancias Diurnas para Personas Mayores.
- Derecho a rebaja de cuota y exención de fianza para familiares hasta el segundo grado de consanguinidad en el servicio privado de Teleasistencia.
- Central de proveedores a través del Centro de Contacto, tratando de conseguir acuerdos con ellos de trato preferente o precios especiales para los trabajadores y las trabajadoras de Cruz Roja en los casos posibles.
- Especial atención, sensibilidad y flexibilidad institucional para los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en procesos de separación o divorcio.
- Posibilidad de utilización de los servicios de Cruz Roja Española para gestiones de ámbito personal de los trabajadores y trabajadoras en forma regulada y limitada por la Institución.
- Buzón de sugerencias en la Secretaría Provincial a disposición de los trabajadores y las trabajadoras
- Prestación a los trabajadores y las trabajadoras de asesoramiento personal en temas a los que llegue la capacidad de la organización (jurídica, fiscal, informática, médica, psicológica, social, etc.) de forma organizada y regulada.
- Correo electrónico para los trabajadores o trabajadoras que lo soliciten y facilidad para poder acceder a él.

#### F. OTRAS MEDIDAS

- Posibilidad de solicitar de forma motivada y personal días de permiso no retribuidos.
- Opción de acogerse a un Plan de Jubilación Parcial para los trabajadores y las trabajadoras con al menos veinte años de ser-

vicio en la Institución tal como se desarrolla en el artículo 39 y en el Anexo IV.

- Dotación de un Fondo Social de 15.000 €, revisable con el IPC, para el personal laboral como ayuda para necesidades sanitarias, sociales, profesionales y educativas. Se regulará en acuerdo entre Cruz Roja Española en Salamanca y el Comité de Empresa.

#### CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

##### Artículo 44. Seguridad.

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 45. Salud laboral.

- a) Se facilitará al personal un reconocimiento médico anual a cargo de la Institución.
- b) En aquellos servicios en los cuales el riesgo de contagio sea mayor, este derecho podrá ser 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 desempeña pueda afectar a su estado, recabando los informes médicos oportunos, a los efectos de prevenir cualquier situación de riesgo.

#### CAPÍTULO X. REGIMEN DISCIPLINARIO.

##### Artículo 46.- 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.

##### 1. Serán faltas leves las siguientes:

- 1.1. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 1.2. 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.
- 1.3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- 1.4. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
- 1.5. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la entidad.

##### 2. Serán faltas graves las siguientes:

- 2.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido al resto de trabajadores y trabajadoras.
- 2.2. 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.
- 2.3. La desconsideración con el público, personal laboral, voluntariado o con las personas usuarias en el ejercicio del trabajo.
- 2.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
- 2.5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
- 2.6. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- 2.7. La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 2.8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 2.9. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la entidad.
- 2.10. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.
- 2.11. 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 Institución el tráfico de Internet para asuntos ajenos a la actividad de Cruz Roja.

**3. Serán faltas muy graves las siguientes:**

- 3.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3.3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- 3.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
- 3.5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
- 3.6. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
- 3.7. El acoso sexual.
- 3.8. 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.
- 3.9. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 3.10. 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
- 3.11. 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 subordinada, ya sea de orden material o moral.
- 3.12. El incumplimiento en el ámbito de su responsabilidad de cualquiera de los puntos detallados en el Código de Conducta y Buen Gobierno aprobado por Cruz Roja Española.

**Artículo 47.- 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 48.- 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 49.- 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.

**CAPÍTULO XI. ACCION SINDICAL****Artículo 50.- 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 51.- 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.

**CAPÍTULO XII. FORMACIÓN****Artículo 52.- De la Formación del Personal laboral**

La mejora continua en cualquier proceso de actividad profesional implica una actualización formativa de las personas, adaptada a la cambiante realidad en la que desarrollamos nuestra actividad.

Desde esta perspectiva es voluntad de Cruz Roja Española y su Comité de Empresa establecer un punto específico en el marco del Convenio que regularice los procesos de formación del personal o su participación en los mismos bien como docente o bien como alumno/a.

En este sentido ambas partes se comprometen a velar por la mejora formativa del personal bajo los siguientes criterios:

- Cruz Roja Española potenciará la asistencia a cursos para perfeccionamiento, reconversión y capacitación del personal laboral ajustado a su puesto de trabajo. Dicha formación se realizará a ser posible en jornada laboral y contará como trabajo efectivo. La propuesta de la acción formativa será a petición propia o a propuesta del responsable directo del trabajador/a. Será autorizada en última instancia por el Secretario Provincial.
- Como regla general se asumirán los gastos de formación cuando suponga una clara adecuación al puesto de trabajo, pudiendo estos ser compartidos cuando así se estime.
- La formación especializada para aumentar la calidad del servicio o el perfeccionamiento profesional se negociará puntualmente para ver la viabilidad y posibilidad de la misma.
- Para mejorar la capacitación profesional del personal laboral se establece una formación modular, que en cada caso será obligatoria o no a juicio de la Dirección, para todos los trabajadores y trabajadoras que se desarrollará desde el Plan de Formación con tres niveles formativos:
  - o Básico: Formación Institucional
  - o Especializada: Informática, Conducción, Ofimática, Primeros Auxilios...
  - o General: Calidad, Medio Ambiente, Motivación, Atención al usuario, Metodología, Programación, Apoyo Humano...
- Cada trabajador/a asumirá una voluntad de formación en los diferentes niveles formativos ofertados por el Plan de Formación.
- Cruz Roja Española destinará en su presupuesto ordinario la cantidad de 3.000 € anuales en concepto de gasto por apoyo formativo a los y las trabajadoras.

- Cruz Roja Española certificará cada acción formativa realizada con aprovechamiento a los efectos del CV de cada trabajador y trabajadora.
- La programación de la formación para el colectivo de trabajadores y trabajadoras de la Oficina Provincial se comunicará cada principio de año.
- Ningún trabajador o trabajadora podrá impartir o avalar sesiones de formación en nombre de Cruz Roja Española sin autorización.

Desde Cruz Roja Española y su Comité de Empresa se velará por el cumplimiento de esta propuesta y se arbitrará una evaluación continua de los resultados, el nivel de aceptación, implicación y satisfacción de ambas partes.

### CAPÍTULO XIII. POLÍTICA DE IGUALDAD

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

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

#### Disposición transitoria única.- Condiciones iniciales.

1. En el plazo máximo de 7 días a partir de la firma del presente convenio, la Dirección establecerá las condiciones iniciales individuales de cada trabajador o trabajadora con contrato vigente que serán: centro de trabajo, categoría profesional, responsabilidades si las hubiera, circunstancias especiales que pudieran dar lugar a la percepción de alguno de los pluses recogidos en el artículo 25, conceptos retributivos y cuantías correspondientes.

2. Para el cálculo de los conceptos retributivos se seguirán las siguientes pautas:

- a) Salario base: el que corresponda a su categoría profesional.
- b) Plus de Responsabilidad: el que corresponda a la responsabilidad atribuida. La cantidad consolidada de este plus será igual o superior a la que el trabajador o trabajadora viniera percibiendo por el con-

cepto de Plus Personal en aplicación de convenios anteriores, siempre que el origen de este plus respondiera a una responsabilidad que viniera ejerciendo, hasta el máximo establecido para la responsabilidad atribuida. La parte no consolidada será el resto hasta completar dicha cantidad.

c) Otros pluses no consolidables: la cantidad correspondiente a las circunstancias individuales aplicables.

d) Plus Personal: Se calculará de tal manera que la cantidad bruta total percibida por el trabajador o trabajadora en la suma de todos sus conceptos retributivos sea, al menos, la que venía percibiendo en el último mes de 2008. Las cantidades que se vinieran percibiendo en concepto de Antigüedad o Complemento de Perfeccionamiento Profesional por aplicación de convenios anteriores se añadirán íntegramente en este plus.

3. Las condiciones individuales se comunicarán a cada trabajador o trabajadora que, de no estar conforme, presentará las alegaciones que considere en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de la comunicación. Dichas alegaciones serán estudiadas por una comisión formada por dos miembros de la Dirección y dos del Comité de Empresa que se constituirá con este único fin y que, atendiendo al espíritu de este convenio, resolverá en un plazo máximo de veinte días desde su entrada en vigor. Contra esta resolución el trabajador o trabajadora podrá interponer los recursos que considere oportunos ante la jurisdicción competente.

4. Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia en el momento de la firma del presente convenio recibirán comunicación similar con el fin de fijar las condiciones en el momento en que se produjera su reingreso.

#### Disposición Adicional Primera

Las partes firmantes de este Convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (A.S.A.C.L.) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

#### Disposición Derogatoria

El presente Convenio sustituye y deroga los acuerdos, pactos y normas internas existentes, especialmente en aquello que se oponga a su contenido.

#### ANEXO I.- Descripción de los Grupos Profesionales.

##### 1. 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 alto grado de exigencia en la autonomía, 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 dos niveles:

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. Se incluyen en este grupo específicamente los profesores y profesoras de los cursos subvencionados con financiación pública.

##### 2. Personal Administrativo.

Se incluye en este grupo profesional al personal que realiza funciones administrativas y/o contables con diferentes grados de especialización y con responsabilidad. Dentro de este grupo se establecen tres niveles:

2.1. Jefe/a de administración. Corresponden a esta categoría aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiere alto grado de especialización y/o experiencia, iniciativa, autonomía y responsabilidad pudiendo incluir la organización del trabajo de los posibles colaboradores/as (personal a cargo).

2.2. Administrativos/as. Corresponde a quienes teniendo la cualificación profesional o experiencia acreditada en esta función administrativa, prestan servicios con autonomía y responsabilidad.

2.3. Auxiliar de administración. Corresponde a quienes, teniendo la cualificación profesional en esta función administrativa, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas homogéneas, complementarias y auxiliares sin personal a su cargo.

### 3. Personal de Actividades.

Se incluye en este grupo al personal que realiza trabajos de forma autónoma en la realización de las actividades de los diferentes Planes de Intervención, estando dichas actividades predeterminadas en el proyecto o programa de ejecución.

Dentro de este grupo profesional se establecen seis niveles:

3.1. Maestro/a Educación Infantil.- Desarrollarán su función en la ejecución y dirección de las actividades propias del Centro de Educación Infantil al que este asignado, coordinando al personal del Centro, tanto técnico como voluntario, en todo lo concerniente al Proyecto Educativo que se desarrolla.

3.2. Coordinador/a de actividades.- Desarrollarán su función en la ejecución de las actividades propias de los programas y proyectos de Cruz Roja, que exigen una Coordinación de Monitores/as u otro personal voluntario 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.

3.3. 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.

3.4. Técnico/a Superior.- Corresponde a aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige la titulación específica de Técnico Superior, FP grado II u homologada. Desarrollarán las funciones propias de dicha titulación. Quedan adscritas a este nivel las educadoras de los Centros de Educación Infantil.

3.5. Auxiliar Socio-Sanitario.- Corresponde a aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige la titulación específica de Auxiliar en alguna rama Sanitaria y/o Asistencial, FP grado I u homologada. Desarrollarán las funciones propias de dicha titulación.

3.6. Auxiliar de actividades.- Se incluyen en este nivel las personas que desempeñan funciones complementarias y auxiliares de la actividad en los programas y proyectos de Cruz Roja Española, que realizarán bajo supervisión directa y sin tener otro personal bajo su responsabilidad. Se incluyen en este nivel todas las tareas auxiliares que no exigen titulación específica.

### 4. 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 de trabajadores/as de igual categoría profesional. Dentro de este grupo se establecen los siguientes puestos de trabajo:

- Operario de Unidad Móvil. Instalador.- 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. Se adscribe al nivel 4.1 descrito en el artículo 11.

- Cocinero/a.- Se ocupará de la elaboración de los alimentos, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación por el/la director/a del Centro y/o la correspondiente supervisión

sanitaria. Será el/la responsable de vigilar la despensa y del estado y conservación de los alimentos, así como de los procedimientos de control sanitario que establezca la legislación. Podrá contar con personal a cargo que deberá coordinar y supervisar, vigilando también la higiene y uniformidad. Se adscribe al nivel 4.1 descrito en el artículo 11.

- Oficial de mantenimiento.- Pertencerán a este nivel los trabajadores dedicados con autonomía y responsabilidad al cuidado, conservación, reparación o mantenimiento de los inmuebles, vehículos, aparatos y, en general, cualquier otra propiedad u objeto de uso de la Institución. Asimismo, prestará servicios auxiliares en el montaje de exposiciones, muestras u otros eventos organizados por Cruz Roja Española. Se adscribe al nivel 4.1 descrito en el artículo 11.

- Conductor/a.- Tendrá a su cargo con plena responsabilidad la utilización y conservación del vehículo que ponga a su disposición la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Salamanca, así como el traslado de personas y/o materiales que les sean encomendadas, realizando el mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares 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. Se diferencian dos niveles:

- 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. Se adscribe al nivel 4.1 descrito en el artículo 11.

- 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. Se adscribe al nivel 4.2 descrito en el artículo 11.

- Operador de Comunicaciones.- Desempeñarán este puesto de trabajo aquellos trabajadores que, en el Centro de Contacto, están dedicados a la atención de todo 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. Se adscribe al nivel 4.2 descrito en el artículo 11.

Dentro del nivel 4.3 descrito en el artículo 11 de este convenio se incluyen los siguientes puestos de trabajo, que tendrán funciones prácticas y manuales de apoyo al resto de personal:

- Subalterno/a.- Bajo la dependencia de su responsable directo, realizarán tareas homogéneas 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, vigilantes, ayudantes de mantenimiento, auxiliares de servicios y/o similares.

- 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.

- Ayudante de cocina.- Bajo supervisión directa de el/la cocinero/a realizará la preparación de los alimentos para su condimento y se encargará del mantenimiento y limpieza de la cocina y de los aparatos y útiles de cocina y de comedor, así como cualquier otra tarea auxiliar que se le encomiende.

- Comercial Promoción de Ingresos.- Bajo la dependencia directa del Responsable de Captación de Fondos se responsabilizará de la venta de productos, papeletas de sorteos o cualquier soporte que establezca el Plan de Captación de Fondos de Cruz Roja. Se someterá al código ético de la Captación de Fondos aprobado por la Asociación Española de Fundraising.

### ANEXO II.

#### *Distribución de horarios por Centros y puestos de trabajo.*

La jornada de trabajo será distribuida atendiendo a las necesidades de apertura y de prestación de servicios en los diferentes centros de trabajo. En cada centro de trabajo se organizarán los horarios del personal atendiendo a los siguientes criterios:

- Las jornadas de trabajo se distribuirán atendiendo a criterios de racionalización profesional y a las necesidades de los beneficiarios y las beneficiarias de las actividades.
- La jornada de trabajo no superará en ningún caso las 37 horas semanales en cómputo anual para las jornadas completas. En

el caso de que un periodo del año requiera un horario más amplio deberá haber otro periodo en el que dicho exceso quede compensado en cómputo anual.

- La jornada diaria de trabajo no superará como norma general las 9 horas en una jornada efectiva. Previo acuerdo con el Comité de Empresa se podrán definir horarios especiales que superen las 9 horas siempre que se respete la jornada de 37 horas semanales en cómputo anual y respetando los descansos establecidos legalmente.
- En los casos de jornadas parciales, el tiempo de trabajo se distribuirá en los horarios que contractualmente se acuerden con el trabajador o la trabajadora.
- De acuerdo con el Artículo 36, el tiempo de comida se considerará como tiempo trabajado para aquellas personas a quien la Dirección encomiende la vigilancia de los usuarios y las usuarias en los centros donde se preste este servicio.
- Para todo el personal que sea posible quedarán libres el viernes por la tarde, el sábado y el domingo.
- En las jornadas partidas deberá haber al menos una hora y media de descanso entre la mañana y la tarde.
- Salvo excepciones que en alguna actividad o puesto concreto pudiera haber, la jornada de trabajo se desarrollará dentro del intervalo comprendido entre las 8:00 y las 21:00 horas.
- En los equipos de trabajo con jornadas partidas, siempre que sea posible, se facilitará especialmente el disfrute de una segunda tarde libre como medida de conciliación de la vida laboral y personal debiendo distribuirse las jornadas del personal del equipo de manera que garanticen la correcta atención de los servicios.
- En general, cada equipo de trabajo podrá proponer para cada año o curso un plan de horarios relativo a su personal que facilite la conciliación de los trabajadores y las trabajadoras, siempre que dicho plan de trabajo garantice a su vez la correcta atención de los servicios.
- En los puestos de trabajo en que se considere adecuado se podrá acordar incluso con el trabajador o la trabajadora la prestación de su trabajo con absoluta flexibilidad en función de la actividad que deba atender. De igual forma podrá acordarse individualmente que una parte del trabajo sea desarrollada en régimen de teletrabajo.

A la firma del presente convenio, quedan establecidas las siguientes pautas para cada uno de los centros de trabajo. Estas pautas podrán ser revisadas en cualquier momento por la Comisión Paritaria del Convenio:

### 1. Centro de Estancias Diurnas para Personas Mayores:

Horario del Centro:

- De lunes a viernes de 10:00 a 19:00, todo el año.

Horarios del personal:

- Directora: Horario flexible, según necesidades del Centro.
- Auxiliares: Jornadas continuadas personalizadas en función de la actividad.
- Educadora: Jornada partida con tarde del viernes libre.
- Personal de cocina: Jornada continuada, de acuerdo a las necesidades del Centro.
- Resto de personal: actualmente jornadas parciales.

### 2. Centros de Educación Infantil:

Horario del centro:

- De lunes a viernes de 7:45 a 17:00, de septiembre a junio.
- De lunes a viernes de 8:00 a 15:00, julio y agosto.

Horarios del personal:

- Directora: Horario flexible de 32 horas semanales, según necesidades del Centro.
- Técnico/as Superiores: Jornadas continuadas personalizadas en función de la actividad.
- Personal de cocina: Jornada continuada, de acuerdo a las necesidades del Centro.
- 5 de enero y el Lunes de Aguas, horario de 8:00 a 14:00

### 3. Centro de Contacto:

Horario del centro:

- 24 horas al día, todos los días, todo el año.

Horarios del personal:

- Responsable: Horario flexible, según necesidades del Centro.
- Operador/a de mañana: jornada continuada de mañana, de lunes a viernes
- Operador/a de tarde: jornada continuada de tarde, de lunes a viernes
- Operador/a de noche: jornada continuada de noche, 7 noches cada 15 días, incluyendo festivos que son compensados en el periodo vacacional.
- Operador/a fin de semana: actualmente jornadas parciales.

### 4. Centro de Emergencia Social:

Horario del centro:

- De 22:30 a 7:45, todos los días, todo el año.

Horarios del personal:

- Trabajadora Social: Horario flexible, según necesidades del Centro.
- Monitor/a: Jornada continuada de noche, 7 noches cada 15 días, incluyendo festivos que son compensados en el periodo vacacional.

### 5. Centro de Emergencia para mujeres víctimas de violencia:

Horario del centro:

- 24 horas al día, todos los días, todo el año.

Horarios del personal:

- Trabajadora Social: Horario de la Oficina Provincial.
- Monitor/a: Turnos en jornada continuada, incluyendo noches, fines de semana y festivos, que son compensados en el periodo vacacional.

### 6. Centro de Emancipación de Jóvenes:

Horario del centro:

- 24 horas al día, todos los días, todo el año.

Horarios del personal:

- Jornada continuada de mañana o tarde, de lunes a viernes, que alterna por semanas.

### 7. Centro de Acogida de Solicitantes de Asilo:

Horario del centro:

- 24 horas al día, todos los días, todo el año.

Horarios del personal:

- Jornada continuada de mañana o tarde, de lunes a viernes, que alterna por semanas.

### 8. Centro Joven:

Horario del centro, de octubre a mayo:

- De lunes a jueves, de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00
- Viernes de 9:00 a 14:00

Horario del centro, de junio a septiembre:

- De lunes a viernes, de 8:00 a 15:00 con algunas actividades por las tardes.
- Para las tardes con actividades programadas se realizarán turnos de guardia entre los trabajadores y las trabajadoras.

Horarios del personal:

- Director: horario flexible, según necesidades del centro.
- Resto de personal a jornada completa:
- Jornada partida con tarde del viernes libre, de octubre a mayo. Con posibilidad de una segunda tarde libre por conciliación si la actividad lo permite

- Jornada continuada de mañana de 35 horas semanales, de junio a septiembre y entre el 26 de diciembre y el 5 de enero. Se establecerán turnos para las actividades que sean programadas por la tarde.
- Flexibilidad de media hora en la entrada/salida, cuando la actividad lo permita.
- Personal docente: horario en función de las actividades programadas.
- 5 de enero, de 9:00 a 14:00. Lunes de Aguas, de 9:00 a 13:00. Del 9 al 15 de septiembre, de 9:00 a 14:00

### 9. Oficina Provincial de Salamanca:

Horario del centro, de octubre a mayo:

- De lunes a jueves, de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00
- Viernes de 9:00 a 14:00

Horario del centro, de junio a septiembre:

- De lunes a viernes, de 8:00 a 15:00

Horarios del personal:

- Directores/as de Plan: horario flexible, según necesidades del Plan de Intervención.
- Resto de personal a jornada completa:
- Jornada partida con tarde del viernes libre, de octubre a mayo. Con posibilidad de una segunda tarde libre por conciliación si la actividad lo permite
- Jornada continuada de mañana de 35 horas semanales, de junio a septiembre y entre el 26 de diciembre y el 5 de enero.
- Flexibilidad de media hora en la entrada/salida, cuando la actividad lo permita.
- Posibilidad de acordar otro plan horario personalizado, si la actividad lo permite.
- Compromiso de acudir a reuniones fuera del horario normal, cuando sea necesario, con el correspondiente ajuste de jornada semanal.
- 5 de enero, de 9:00 a 14:00. Lunes de Aguas, de 9:00 a 13:00. Del 9 al 15 de septiembre, de 9:00 a 14:00

### 9. Oficinas Locales:

El horario de los trabajadores y trabajadoras de las Oficinas Locales estará en función de la actividad encomendada en cada una de ellas. Se facilitará en la medida de lo posible la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras y cualquier otra medida de flexibilidad en los casos en los que sea posible

#### ANEXO III.

*Retribuciones para el año 2009*

#### Salario Base

#### GRUPO I – TÉCNICOS

Nivel 1.1 Titulado/a Grado Superior o asimilado/a.	1.651 €
Nivel 1.2 Titulado/a Grado Medio o asimilado/a.	1.551 €

#### GRUPO II – ADMINISTRATIVOS

Nivel 2.1 Oficial de Administración	1.362 €
Nivel 2.2 Administrativo/a	1.211 €
Nivel 2.3 Auxiliar de Administración	1.116 €

#### GRUPO III – PERSONAL DE ACTIVIDADES

Nivel 3.1 Maestro/a Educación Infantil	1.358 €
Nivel 3.2 Coordinador/a de Actividades	1.445 €
Nivel 3.3 Monitor/a de Actividades	1.362 €
Nivel 3.4 Técnico/a Superior	1.211 €
Nivel 3.5 Auxiliar Socio-Sanitario	1.116 €
Nivel 3.6 Auxiliar de Actividades	1.067 €

#### GRUPO IV – PROFESIONALES DE OFICIO

Nivel 4.1 Operario/a de Unidad Móvil – Instalador/a	
Cocinero/a	
Oficial de Mantenimiento	
Conductor/a D	1.167 €
Nivel 4.2 Operador/a de Comunicaciones.	
Conductor/a BTP	1.116 €
Nivel 4.3 Personal de Limpieza	
Ayudante de cocina	
Comercial Promoción de Ingresos	
Subalterno/a	1.067 €

#### Pluses

Responsabilidad	
Director/a de Plan	348 €
Coordinador/a de Centros	290 €
Responsable Económico/a	290 €
Director/a de Centro	232 €
Responsable Programa – Nivel 1	139 €
Responsable programa – Nivel 2	58 €
Responsable Unidad Administrativa	58 €
Responsable Proyecto	34 €
Trabajo nocturno	92 €
Trabajo Fines de Semana y Festivos	46 €
Penosidad	38 €
Localización sin trabajo efectivo	34 €
Localización con trabajo efectivo	193 €

#### ANEXO IV.

*Reglamento de jubilaciones parciales*

#### Introducción

El objetivo de estas jubilaciones parciales es renovar y aligerar la estructura de la entidad con un sistema que equilibre los intereses de ésta y los del personal. La retribución de las personas que se jubilan parcialmente está formada por la pensión de la jubilación parcial de la Seguridad Social, el salario derivado del contrato a tiempo parcial y el complemento a cargo de la entidad. La suma de estas cantidades equivale al resultado de aplicar un porcentaje a la base reguladora de la jubilación parcial.

Este documento pretende establecer los requisitos de acceso y las condiciones económicas que con carácter general han de ser de aplicación en estas jubilaciones parciales.

#### 1. Requisitos de acceso

1.1 Haber prestado 20 años de servicios en la Institución, sea en periodos consecutivos a alternos.

1.2 Los exigidos para el acceso a la jubilación parcial por la legislación social vigente en cada momento.

1.3 La Institución formalizará simultáneamente un contrato de relevo con una trabajadora o trabajador desocupado o con contrato de duración determinada con la entidad. El contrato de relevo se ha de realizar con una jornada igual o superior a la de la jubilación parcial del trabajador o trabajadora jubilado parcialmente y de duración determinada.

1.4 La persona que opte por este sistema de jubilación parcial deberá mantener hasta su jubilación definitiva un porcentaje de jubilación parcial igual o superior al elegido en el momento de optar a esta jubilación parcial inicialmente, que será al menos el 40% de su jornada.

1.5 Al cumplir la edad exigida para la jubilación definitiva las personas jubiladas parcialmente se jubilarán de forma completa y definitiva, y pasarán a percibir la retribución derivada de la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

1.6 En todo caso los trabajadores y trabajadoras tendrán la obligación de jubilarse a la edad exigida por la legislación vigente.

**2. Condiciones económicas.**

2.1 La retribución total a percibir (R) por la persona que se jubile parcialmente es el resultado de aplicar un porcentaje a la base reguladora de jubilaciones parciales (BRjp):

$$R = \%Tjp \times BRjp$$

2.2 El %Tjp (porcentaje de jubilación parcial) que se aplica a cada persona figura en la siguiente tabla:

Años de servicio en CRE	Porcentaje	Años de servicio	Porcentaje
Entre 20 y 25	80 %	33	88%
26	81%	34	89%
27	82%	35	90%
28	83%	36	91%
29	84%	37	92%
30	85%	38	93%
31	86%	39	94%
32	87%	40 ó más	95%

2.3 La base reguladora (BRjp) está formada por el salario consolidado del trabajador de los últimos doce meses antes de la fecha de jubilación parcial efectiva. Se excluyen, por tanto, los complementos no consolidados o cualquier otro concepto no consolidado.

2.4 El complemento a cargo de la entidad (C) se calcula una vez obtenida la pensión de jubilación parcial de la Seguridad Social, aplicando esta fórmula:

$$C = R - (Pss + Rc)$$

Donde:

Pss = Pensiones de la Seguridad Social (la pensión de jubilación parcial y las otras que puedan percibirse)

Rc = Retribución derivada del contrato a tiempo parcial.

2.5 El complemento a cargo de la entidad (C) se revaloriza con el IPC en cómputo anual a diciembre de cada año. Este incremento se hace efectivo a partir de día 1 de enero del año siguiente al de la jubilación parcial y hasta el año en que se produzca la jubilación ordinaria.

**3. Procedimiento**

3.1 El trabajador o la trabajadora que, cumplidos los 60 años, tenga interés en acogerse a este plan de jubilación parcial lo comunicará a la Institución con al menos un mes de antelación a la fecha en la que pretenda hacerla efectiva y se acordará en caso de ser viable el plan personalizado que proceda en cada caso.

Firmado en Salamanca a 19 de enero del 2009.

Por Cruz Roja Española

D. Luis F. Nieto Guzmán de Lázaro

Vicepresidente Provincial y Presidente de la Mesa Negociadora

D. Javier Vicente de la Pompa

Vocal de la Mesa Negociadora

D. Carlos Santos Romero

Secretario de la Mesa Negociadora

Por el Comité de Empresa:

D. Ignacio Velasco Valverde

Vocal de la Mesa Negociadora y Presidente del Comité de Empresa

D<sup>a</sup> Montserrat Hernández Pérez

Vocal de la Mesa Negociadora

D<sup>a</sup> Carmen Hernández Castaño

Vocal de la Mesa Negociadora

Vº Bº

El Presidente Provincial

D. Jesús Juanes Galindo

---

**ADMINISTRACIÓN LOCAL**


---

**Ayuntamientos**
**Ledesma**
**ANUNCIO**

Siendo definitivo al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, se eleva a definitivo el Acuerdo plenario sobre la aprobación de la Ordenanza fiscal reguladora del funcionamiento del área de rehabilitación del casco histórico, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ledesma, a 30 de enero de 2009.

El Alcalde, Fdo.: José Prieto González.

**ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES EN LAS ACTUACIONES DE VIVIENDAS SITUADAS DENTRO DEL ÁREA DE REHABILITACIÓN DEL CENTRO HISTÓRICO DE LEDESMA**
**ÍNDICE**
**CAPÍTULO 0. INTRODUCCIÓN**
**0.1.- OBJETIVO**

**0.2.- DECLARACIÓN COMO AREA DE REHABILITACION DE CENTRO HISTORICO DE LEDESMA.**

**0.3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PLANEAMIENTO URBANÍSTICO VIGENTE SOBRE EL MISMO.**

**0.4.- JUSTIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES PROTEGIBLES Y TIPO DE FINANCIACIÓN PROPUESTA.**

**0.5.- CONTENIDO DE LA ORDENANZA.**

**CAPÍTULO 1.- CONDICIONES DE LAS ACTUACIONES Y DE LAS OBRAS QUE PUEDEN SER OBJETO DE SUBVENCIÓN.**

**1.1.-REGULACIÓN URBANÍSTICA Y TIPOS DE ACTUACIONES**

**1.2.-PORCENTAJE DE AYUDAS SEGÚN EL TIPO DE ACTUACIÓN.**