



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 30 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo para el personal que presta servicios en Cruz Roja Española de Cáceres. (2021061721)*

Visto el texto del convenio colectivo para el personal que presta servicios en Cruz Roja Española de Cáceres (código de convenio 10000732011996), que fue suscrito con fecha 28 de abril de 2021, de una parte, por la representación legal de la empresa, y de otra, por los miembros integrantes del comité de empresa, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE:

**Primero.** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 30 de abril de 2021.

Directora General de Trabajo,  
MARIA SANDRA PACHECO MAYA



## ÍNDICE

Preámbulo

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Artículo 4. Ámbito Temporal. Vigencia y denuncia del Convenio.

Artículo 5. Unidad del Convenio.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 7. Organización del trabajo.

Artículo 8. Clausula general de no discriminación.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 9. Grupos profesionales y niveles.

Artículo 10. Grupos Profesionales.

Artículo 11. Grupo Profesional I.

Artículo 12. GP II: Grados.

Artículo 13. GP III: Técnico Especialista.

Artículo 14. GP IV: Técnicos Auxiliares.

Artículo 15. GP V: Otros Profesionales.

Capítulo IV. Selección, promoción y contratación.

Artículo 16. Selección de personal y coberturas de puesto.

Artículo 17. Formación para la promoción.



Artículo 18. Ayudas al estudio.

Artículo 19. Periodo de prueba.

#### Capítulo V. Modificación de condiciones de trabajo y movilidad funcional.

Artículo 20. Movilidad geográfica, traslados forzosos y desplazamientos.

Artículo 21. Movilidad funcional.

Artículo 22. Trabajos entre grupos profesionales.

Artículo 23. Extinción de la relación laboral.

Artículo 24. Subrogación.

#### Capítulo VI. Jornada, horarios, vacaciones, permisos y excedencias.

Artículo 25. Jornada de trabajo.

Artículo 26. Sistema de control de presencia.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Artículo 28. Vacaciones.

Artículo 29. Permisos y reducciones de jornada.

Artículo 30. Excedencias.

Artículo 31. Jubilación parcial y anticipada

#### Capítulo VII. Régimen retributivo.

Artículo 32. Garantía Salarial.

Artículo 33. Conceptos retributivos.

Artículo 34. Sueldo Base.

Artículo 35. Complementos consolidables.

Artículo 36. Complementos no consolidables.

Artículo 37. Gastos de desplazamiento.



Artículo 38. Pagas Extraordinarias.

Artículo 39. Pago de Nóminas mensuales.

Artículo 40. Anticipos reintegrables.

Artículo 41. Prestaciones Sociales.

Artículo 42. Trabajo a distancia-Teletrabajo

#### Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 43. Norma General y Facultad Sancionadora.

Artículo 44. Definición de falta.

Artículo 45. Graduación y clasificación.

Artículo 46. Sanciones.

Artículo 47. Prescripción.

Artículo 48. Cancelación.

Artículo 49. Procedimiento disciplinario.

#### Capítulo IX. Acción sindical.

Artículo 50. Representación y ejercicio de los derechos Sindicales de los/as trabajadores/as de Cruz Roja en Cáceres.

Artículo 51. Funciones.

Artículo 52. Garantías Sindicales.

Artículo 53. Derecho de Asamblea y Huelga.

Artículo 54. Bolsa Horas Sindicales

#### Capítulo X. Los derechos digitales.

Artículo 55. La transformación digital.

Artículo 56. Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral.



Artículo 57. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales.

Artículo 58. Uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Artículo 59. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Artículo 60. Derecho a la Desconexión.

Disposiciones adicionales.

Anexo 1. Tablas salariales.

Anexo 2. Reglamento ayuda a la formación en cre en cárceles.

Anexo 3. Reglamento del fondo de acción social en cre cárceles.

## PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre la representación legal de Cruz Roja Española de Cáceres y la representación legal de los/as trabajadores/as a través del Comité de Empresa. Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficiente para acordar las disposiciones que a continuación se detallan:

## CAPITULO I

### "ÁMBITO DE APLICACIÓN"

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre Cruz Roja Española en Cáceres y el personal que presta sus servicios en cualquiera de sus dependencias o centros de trabajo en la forma y extensión que en los contratos de trabajo se determinen.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Se regirán por las disposiciones reguladas en este Convenio todos los/as trabajadores/as de Cruz Roja Española de Cáceres que están recogidos en el ámbito funcional, quedando expresamente excluidos de su ámbito de aplicación los siguientes:

- a) Quienes presten sus servicios en régimen de colaboración voluntaria y no retribuida.
- b) Las personas que ocupen puestos de Dirección en Cruz Roja Española en Cáceres. A estos efectos se considerará personal de dirección: El/la secretario/a y Coordinador/a



Provincial, los directores/as de departamentos y aquellos otros puestos que con igual consideración pudieran ser creados en el futuro a iniciativa del/la presidente/a de Cruz Roja Española en Cáceres.

- c) El personal de cualquier otra oficina o centro de Cruz Roja Española en comisión de servicio destinado a las actividades de Cruz Roja Española en Cáceres.
- d) Teniendo en cuenta las peculiaridades en que se desarrolla la prestación de los servicios de los delegados de Misiones, quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de CRE en Cáceres.

Los/as delegados/as de misiones se registrarán por los términos y condiciones de trabajo pactados en su contrato de trabajo, instrucciones de misión o documento en que se pacte, de acuerdo con los principios comunes establecidos para cada colectivo por la entidad.

- e) Los/as profesionales libres y/o autónomos/as que presten su colaboración y servicios a CRE de Cáceres, los cuales se registrarán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto y por las disposiciones reguladoras de su respectiva profesión.

### ***Artículo 3. Ámbito territorial.***

El presente convenio afecta a todas las dependencias o sedes de la Cruz Roja Española en la provincia de Cáceres que actualmente existen o las que en un futuro pudieran crearse.

### ***Artículo 4. Ámbito temporal. vigencia y denuncia del convenio.***

- Este Convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" y su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2024.
- El Convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes firmantes, como mínimo con dos meses de antelación antes de la finalización de vigencia, sin perjuicio de los acuerdos en materia salarial que pudieran acordarse en la comisión negociadora. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado en todas sus cláusulas obligacionales y normativas por periodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia.
- En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora, debiendo la parte denunciante presentar a dicha comisión las modificaciones que pretende realizar, partiendo del convenio denunciado o bien de un nuevo texto completo del propio convenio. En la primera reunión de la comisión negociadora las partes establecerán un calendario o plan de negociación.



- Una vez denunciado el Convenio, éste mantendrá la vigencia tanto de sus contenidos normativos como obligacionales hasta la negociación y acuerdo de un nuevo Convenio.

**Artículo 5. Unidad del convenio.**

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

**Artículo 6. Comisión paritaria.**

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por dos miembros de la representación Empresarial y dos de la representación de los trabajadores.

Para su constitución, las partes acuerdan reunirse dentro de los 30 días siguientes de la publicación oficial del presente Convenio.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros y, aquellos que interpreten algún artículo de este Convenio, tendrán plena eficacia.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de cinco días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las partes firmantes.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Realizará la interpretación y seguimiento del presente Convenio Colectivo. En su labor de interpretación podrá solicitar asesoramiento técnico sobre cualquier cuestión que pudiera suscitarse. Los acuerdos interpretativos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante, quedando a salvo el correspondiente recurso ante la jurisdicción laboral, cuando el acuerdo no satisfaga al trabajador/a o trabajadores/as afectados.
2. Velará por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del actual convenio y en el momento de su denuncia, mientras dure la negociación colectiva.
3. En materia de formación y promoción, la Comisión Paritaria será la encargada de la orientación general de las acciones de formación con la elaboración anual de un Plan de Formación.
4. Y el resto de las funciones que el Estatuto de los Trabajadores señala como propias de la Comisión Paritaria.



La Comisión Paritaria asumirá las competencias antes descritas y las que en un futuro pudieran crearse. Se establece la posibilidad de organización en subcomisiones de seguimiento.

## CAPITULO II

### “ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO”

#### **Artículo 7. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, a la Presidencia del Comité Provincial de Cruz Roja Española en Cáceres que se ejercerá a través de/l/la secretario/a provincial y sus órganos de Dirección, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, sin perjuicio de fomentar la participación de la representación legal de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo de los mismos y de acuerdo con los valores, principios y normas de la Institución y el Plan Estratégico de Cruz Roja Española.

Serán criterios de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) Adecuación de plantillas.
- c) Racionalización y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- d) La identificación y Valoración de los puestos de trabajo.
- e) Profesionalización y promoción de los/as trabajadores/as.
- f) Fomento de la participación de los/as trabajadores/as.
- g) la adecuada y eficaz adscripción profesional de los/as trabajadores/as.
- h) La conciliación de la vida laboral y familiar o personal.
- i) La igualdad entre hombres y mujeres.
- j) Los derechos de los/as trabajadores/as recogidos en la legislación vigente.
- k) El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja Española.



**Artículo 8. Cláusula general de no discriminación.**

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

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

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

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 7 marzo de 2019)

La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: "Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo"

Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

**CAPITULO III****"CLASIFICACION PROFESIONAL"****Artículo 9. Grupos profesionales y niveles.**

El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales y niveles con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y de favorecer su promoción. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.



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

Los criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales:

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: formación, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.
2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:
  - a) Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida en el desempeño de dichas funciones y la especialización de dicha formación.
  - b) Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud proactiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.
  - c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
  - d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción de/l/la trabajador/a, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
  - e) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

#### ***Artículo 10. Grupos profesionales.***

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Cáceres se clasifica en Grupos y Niveles Profesionales, atendiendo a las aptitudes, experiencia y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo.

A estos efectos se determinan en este Convenio los siguientes Grupos Profesionales y Niveles, con la pretensión de adaptar los grupos y niveles a las nuevas titulaciones.

**CLASIFICACIÓN POR GRUPOS:****Grupo I. Titulados/as.**

a. Grado más Máster/Doctorado Específico.

(relacionado con puesto de trabajo)

b. Antiguas Licenciaturas Universitarias.

**Grupo II. Grados**

a. Diplomado/a Universitario/a o Grado.

**Grupo III.- Técnicos/as Especialistas.**

a. Nivel I -Técnico/a Especialista.

b. Nivel II – Administrativo/a.

**Grupo IV.-Técnicos/as Auxiliares.**

a. Nivel I – Monitor/a.

b. Nivel II – Técnico/a Auxiliar.

**Grupo V.- Otros Servicios.**

a. Nivel I – Conductores/as Instaladores/as Teleasistencia.

b. Nivel II – Servicios Generales.

**Artículo 11. Grupo profesional I. titulados/as.**

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

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



Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo Grado con Máster/Doctorado que les sea exigido por la empresa para el posterior desarrollo de sus competencias profesionales, así como las antiguas Licenciaturas Universitarias.

**Artículo 12. Grupo profesional II: Grados.**

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

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

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los Grados, antiguas Diplomaturas que sean contratados/as para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

**Artículo 13. Grupo profesional III: Técnico/a especialista.**

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

Formación: Titulación y conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de grado superior y/o título equivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

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

Nivel I. Técnico/a Especialista

Corresponde a quien teniendo una formación/cualificación específica y la experiencia necesaria para el desempeño de ese puesto, es responsable del desarrollo de las actividades predeterminadas en el proyecto.



#### Nivel II. Administrativo/a

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

#### **Artículo 14. Grupo profesional IV: Técnicos/as auxiliares.**

Son aquellos/as trabajadores/as que, bajo la dependencia y supervisión directa de otro/a trabajador/a de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección, interpretación e iniciativa, realizan con responsabilidad y perfección, tareas propias de su grado y actividad.

Formación: Titulación y conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional específica de grado medio y/o certificado de profesionalidad, o equivalente.

Precisan conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en su área de actividad funcional.

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

#### Nivel I. Monitores/as

Monitor/a Comunidad Terapéutica: Aquellos/as trabajadores/as que tienen como fin el apoyo y seguimiento de los/as pacientes dentro de los planes de rehabilitación y desintoxicación puestos en práctica por la Dirección de la CRE-Cáceres.

Monitor/a, Animador/a: Aquellos/as trabajadores/as que tienen como fin la actividad formativa que desarrolla la organización y que no requieren de una Titulación específica reglada, pero sí de conocimientos y competencias específicas para el puesto.

#### Nivel II. Técnico/a Auxiliar

Los/as que están en posesión de la titulación técnica requerida en este grupo profesional: Técnico de cuidados Auxiliares de Enfermería, Auxiliar Administrativo, Técnicos Socio-sanitarios etc. o titulación equivalente.

#### **Artículo 15. Grupo profesional V: Otros profesionales.**

Pertencen a este grupo los/as trabajadores/as y personal no especialmente cualificado, cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.



Formación: Se exigirá estar en posesión de conocimiento de algún oficio en formación profesional básica, y/o formación específica en el puesto de trabajo y experiencia contrastada.

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

Nivel I. Conductor/a Instalador/a Teleasistencia.

Conductor/a: El personal de este nivel será el encargado del traslado de los/as usuarios/as de los diferentes programas de la institución.

Instalador/a de Teleasistencia: Se incluirán aquellos que realizan la instalación, revisión y reparación de terminales de Teleasistencia.

Para el desarrollo de sus funciones harán uso del parque móvil y velarán por su adecuado estado de conservación.

Nivel II. Servicios Generales

Aquellos/as que realicen funciones prácticas y manuales de apoyo al resto de personal y actividades. A título orientativo en este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación: Personal de Limpieza, Cuidadores/as, Auxiliar de Transporte, etc.

Si existiesen dudas sobre los requisitos que se deben cumplir para la pertenencia de los grupos y niveles señalados, la Comisión Paritaria del Convenio podrá solventar esta situación.

#### CAPITULO IV

#### “SELECCIÓN, PROMOCION y CONTRATACION”

#### **Artículo 16. Selección de personal y coberturas de puestos.**

Los procesos de selección y contratación de personal tienen como finalidad seleccionar al personal que dé cobertura a las vacantes y puestos de nueva creación y se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, transparencia, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos más vulnerables y según los protocolos establecidos por Cruz Roja Española.

Para asegurar la máxima concurrencia y publicidad, las plazas que se convoquen serán informadas a la RLT y publicadas, además, por aquellos medios que aseguren la máxima difusión para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos.



La Dirección de Cruz Roja, 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 protocolos de Cruz Roja Española para la Gestión del Personal.

Con independencia de lo anterior, Cruz Roja Española favorecerá la contratación de personas pertenecientes a colectivos con dificultades para acceder a un empleo, reservando puestos de trabajo a personas provenientes de estos colectivos.

El personal de la Cruz Roja que tenga al menos un año de experiencia, podrá participar con preferencia y en igualdad de méritos en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida.

En igualdad de méritos con un candidato/a externo se dará preferencia para la cobertura de la vacante al personal de la Cruz Roja.

En las vacantes de duración estimada inferior a seis meses, no será necesaria publicar la convocatoria con el objetivo de agilizar el proceso, teniendo en cuenta lo previsto en el proceso de selección determinado por la dirección de la entidad.

En las vacantes de duración estimada superior a seis meses, se lanzará convocatoria, respetando todos los principios citados anteriormente.

La entidad comunicará por correo electrónico las contrataciones que se vayan a producir con una duración superior a un mes. El correo contendrá la siguiente información: nombre, categoría, fecha inicio/fin, ingreso/programa que permiten la contratación y criterios utilizados para su selección.

### ***Artículo 17. Formación para la promoción.***

#### **1. Planes de Formación**

A fin de fomentar la capacidad técnica y personal de sus trabajadores/as, la dirección de la Institución se compromete a la elaboración de un plan de formación anual encaminado a la mejora de las competencias del/la trabajador/a de Cruz Roja Española en Cáceres.

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.



## 2. Desarrollo de la formación

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

Cruz Roja potenciará la asistencia a cursos para perfeccionamiento, reconversión y capacitación del personal laboral ajustado a su puesto de trabajo. La formación podrá impartirse en los diversos centros de trabajo de Cruz Roja Española en Cáceres o fuera de ellos. Preferentemente, la dirección de la Institución se compromete a impartir la formación dentro de horario laboral; no obstante, cuando esto no sea posible y ésta se imparta total o parcialmente fuera de la jornada, se considerará obligatoria cuando sea necesaria para el desempeño normal del puesto de trabajo u obligatoria legalmente. En estos casos, la asistencia a formación fuera del horario de trabajo se compensará de la siguiente manera:

- 1) Formación voluntaria: sin compensación.
- 2) Formación obligatoria incluida la del Plan Formativo anual de la empresa: El valor de la hora ordinaria se compensará en tiempo libre y, en casos excepcionales, se abonará el importe. Se tendrán en cuenta las necesidades de conciliación.

Se garantizará la participación de todos/as los/as trabajadores/as en los procesos de formación, teniendo como base los criterios de igualdad, adecuación a los puestos de trabajo, voluntariedad y rotación del personal, de forma que cualquier trabajador/a tenga acceso a este derecho, con preferencia a aquellos/as que en los últimos años no hubiesen recibido formación.

La formación especializada para aumentar la calidad del servicio o el perfeccionamiento profesional se informará puntualmente al Comité de Empresa.

Cruz Roja certificará cada acción formativa realizada con aprovechamiento con mención a las horas dedicadas a la misma a los efectos del currículum vitae de cada trabajador/a.

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

Ningún/a trabajador/a podrá impartir o avalar sesiones de formación en nombre de Cruz Roja sin autorización.

Las personas de nueva incorporación a la Cruz Roja deberán realizar dentro del periodo de prueba, el curso de formación básica institucional de la Cruz Roja Española. Este pro-





cedimiento no será de aplicación a los contratos de duración inferior a 6 meses, al objeto de dotar a este proceso de la agilidad necesaria. No obstante, se respetarán los principios generales anteriormente citados. Se entiende necesario y deseable que todo el personal laboral cuente con al menos la Formación Básica Institucional (FBI).

Desde Cruz Roja Española en Cáceres y su Comité de Empresa se velará por el cumplimiento de esta propuesta y se le dará traslado a la representación de los/as trabajadores/as

#### ***Artículo 18. Ayuda al estudio.***

Se aplicará en esta materia lo que figura en el Reglamento de Ayudas al Estudio, que se adiciona como "Anexo II" a este Convenio.

#### ***Artículo 19. Periodo de prueba.***

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba, cuya duración será de seis meses para los grupos profesionales I y II y dos meses para el resto de grupos

Para contratos de duración igual o inferior a 6 meses, el periodo de prueba será de 15 días.

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

El/La trabajador/a que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo, no se verá sometido a otros periodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo.

### CAPITULO V

#### "MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL"

#### ***Artículo 20. Movilidad geográfica, traslados forzosos y desplazamientos.***

En todo lo aquí no regulado se aplicará el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Existirá movilidad geográfica cuando al/la empleado/a se le traslade a un centro de trabajo cuya distancia, respecto del puesto de trabajo anterior, sea mayor de 100 Km dentro del ámbito de aplicación del presente convenio.

En desplazamientos temporales hasta 100 Km la empresa deberá abonar el desplazamiento semanal y la estancia en régimen de pensión completa de lunes a viernes, durante el tiempo que dure el desplazamiento.

Los desplazamientos temporales no podrán durar más de un año, teniendo el/la trabajador/a al límite de este tiempo, que reincorporarse a su centro de trabajo habitual.



En los traslados establece la empresa deberá hacerse cargo de todos los gastos de traslado personales y familiares del/la trabajador/a.

En caso de que el proyecto o la actividad sea trasladado a otro centro por parte del financiador, se acordará el traslado de los/las trabajadores/as conforme al Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

### ***Artículo 21. Movilidad funcional.***

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

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

### ***Artículo 22. Trabajos entre grupos profesionales.***

Se observarán las siguientes normas:

- Solo podrán realizarse trabajos de grupos profesionales inferiores o superiores cuando se produzca una necesidad urgente e imprescindible, siempre y cuando el puesto no pueda cubrirse por los medios normales de provisión de puestos contemplados en el presente Convenio.
- Si el/la trabajador/a realiza funciones superiores a las del grupo profesional al que pertenezca, será en todo caso, por un periodo inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos años, computados de fecha a fecha y se realizara atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos indicados existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, este deberá ser cubierto a través del procedimiento de provisión de vacantes.
- Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de los límites que se establezcan, el/la trabajador/a percibirá la diferencia retributiva entre su categoría profesional y la categoría que corresponda la función que efectivamente realice.
- Por necesidades de la empresa, e informado el Comité de Empresa, quien podrá emitir un informe, los/as trabajadores/as podrán realizar tareas de categoría inferior por el tiempo



imprescindible para su atención y por un periodo máximo de dos meses, teniendo en cuenta que estas tareas serán por necesidades imprevisibles y sobrevenidas. Se mantendrán las retribuciones y demás derechos laborales derivados de su categoría profesional.

### **Artículo 23. Extinción de la relación laboral.**

La extinción de la relación laboral entre "Cruz Roja Española" y el personal a su servicio, se producirá por cualquiera de las causas previstas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

El/La trabajador/a deberá ser informado por la empresa, con una antelación de al menos quince días hábiles, de la extinción de su contrato de trabajo, salvo en los supuestos de despido disciplinario.

El mismo plazo se establece para que el/la trabajador/a comunique a la Entidad su voluntad de cesar voluntariamente en la prestación de sus servicios.

En el caso de incumplir este plazo de preaviso, la entidad podrá descontar de la liquidación del/la empleado/a la cantidad equivalente al salario de los días no preavisados, si es la empresa quien incumple el preaviso, ésta deberá abonar los días no preavisados.

### **Artículo 24. Subrogación.**

Para la aplicación de este artículo se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Artículo 44).

## CAPITULO VI

### "JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS, Y EXCEDENCIAS"

### **Artículo 25. Jornada de trabajo.**

a) Excepto para aquellos Centros o puestos de trabajo que no puedan acogerse a la jornada habitual que se establece en este artículo, por tener horario específico como consecuencia de la actividad, con carácter general se establece la siguiente jornada y horario:

La jornada ordinaria de trabajo será de 36 horas semanales que se cumplirán:

- 34 horas en horario de mañana: El horario será de lunes a jueves de 8:00 a 15:00 horas y los viernes de 8:00 a 14:00 horas.
- 2 horas en horario de tarde, de 17:00 a 19:00 horas: Se realizarán eligiendo la tarde entre el lunes y el jueves; se presentará un calendario para ser aprobado con la intención de que todos/as los/as trabajadores/as se repartan entre las cuatro



tardés posibles. Sólo podrá adoptarse otro horario de tarde, si ha sido autorizado por escrito por la dirección.

Este horario de 36 horas semanales será aplicable todo el año, excepto en los siguientes periodos en los que se suprimirán las tardés, haciéndose una jornada intensiva de 35 horas semanales de lunes a viernes:

- a) La semana de Semana Santa (de lunes santo a domingo de resurrección)
  - b) El periodo de verano: de 16 de junio a 15 de septiembre. (ambos inclusive)
  - c) Navidades, de 22 de diciembre a 7 de enero (ambos inclusive)
  - d) La semana de Ferias locales establecidas en cada localidad.
- b) Se permitirá una flexibilidad horaria en la entrada y salida de la mañana de una hora y media, pudiendo entrar de 8 a 9:30 y saliendo de 13:30 a 15, siempre que las características del puesto lo permitan.

La recuperación de las horas de flexibilidad podrá realizarse cualquier tarde de lunes a jueves entre las 17 y las 19 horas, debiendo realizarse éstas dentro de los 30 días siguientes.

A tenor del Artículo 34.8 ET se tendrá derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Adaptaciones que serán razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Este derecho se podrá ejercitar hasta que los hijos/as que convivan con la persona trabajadora cumplan 12 años.

- c) La dirección de la entidad, podrá establecer, para aquellos centros de trabajo o servicios que lo requieran, como consecuencia de las exigencias de la actividad, jornadas especiales distintas a la ordinaria, respetando en todo caso los límites horarios establecidos en el actual convenio.
- d) Estas jornadas especiales: turnos, jornadas parciales o partidas, se especificarán según el puesto de trabajo, y estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos. La empresa comunicará al Comité de Empresa las modificaciones que se vayan produciendo.



- e) En el caso de trabajadores/as a régimen de turnos se establecerán las jornadas en función de las necesidades del programa, teniendo en cuenta las siguientes particularidades:
- 1) Que cuando un/a trabajador/a durante una jornada ordinaria de trabajo diario, realice "toma y deje del servicio" con una interrupción del trabajo efectivo inferior a 60 minutos, este tiempo se computará como de trabajo efectivo.
  - 2) El tiempo necesario para poner a punto las herramientas, maquinaria o cualquier material necesario para hacer efectivo su trabajo será computado como trabajo efectivo dentro de su jornada laboral.
- f) Los/as trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de este Convenio Colectivo, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea superior a cinco horas, tendrán derecho a un descanso de 20 minutos durante la jornada de trabajo computable como trabajo efectivo.

***Artículo 26. Sistema de control de presencia.***

Todo el personal estará obligado a utilizar el Sistema de Control de Presencia implantado por la empresa, así como a justificar sus ausencias. Las salidas o ausencias de la Oficina sin justificar no computarán como trabajo efectivo debiendo recuperarse y pudiendo ser objeto de sanción.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de los trabajadores/as, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

La empresa realizará el cómputo total por mes de horas ordinarias y extraordinarias y entregará la copia del resumen mensual al trabajador/a que lo solicite junto a su nómina, o por el medio que habilite. En el supuesto que un trabajador/a no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento de Servicios de Personal.

La representación legal de los trabajadores podrá solicitar la misma información recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas por cada uno de ellos

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante el tiempo legalmente establecido y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 27. Horas extraordinarias.**

La empresa se compromete a tratar de evitar en lo posible la realización de las horas extraordinarias, como medida de preservar o generar empleo.

En atención a lo anterior la realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, salvo aquellas que de no realizarse supusieran un gran perjuicio para la entidad o para el servicio que preste, debiendo ser autorizadas por el/la secretario/a, con propuesta previa justificada del/la responsable del Departamento correspondiente.

Estas horas no serán retribuidas económicamente salvo circunstancias excepcionales a juicio de la Dirección, en cuyo caso se abonarán con el mismo criterio de compensación que se indica seguidamente:

Se compensarán mediante descanso en los próximos 3 meses siguientes a la fecha de su realización, con el siguiente criterio:

- De lunes a viernes, por cada hora trabajada se tendrá derecho a una hora y media.
- Los sábados, domingos y festivos, por cada hora trabajada se compensará con dos horas, siempre que no sea su jornada ordinaria.

La entidad informará al Comité de Empresa de todas las horas extras que se realicen.

Cuando por expresa designación de secretaría y/o presidencia, un/a trabajador/a tuviera que asistir a una jornada, curso, reunión, etc. que conlleve la permanencia fuera del puesto de trabajo o localidad más allá de lo establecido en la jornada laboral de 36 horas, podrá solicitar compensación horaria con los cómputos fijados para las horas extraordinarias.

A estos efectos se computarán las horas lectivas, presenciales y las necesarias utilizadas en el viaje y se compensarán en los siguientes 3 meses a la fecha de realización.

Quedan excluidas aquellas que se produzcan por la participación en encuentros/jornadas propias de Cruz Roja en las que, voluntariamente, participen.

**Artículo 28. Vacaciones.**

Los/as trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas, que se disfrutarán preferentemente en los meses de junio a septiembre.

Las vacaciones anteriormente mencionadas podrán disfrutarse en tres periodos, uno de los cuales no tendrá una duración inferior a 12 días y se disfrutará preferentemente en los meses de junio a septiembre ambos inclusive y los otros dos periodos a lo largo del año.



Estos periodos vacacionales de cada trabajador/a, deberán ser aprobados por la Dirección para que queden atendidas las necesidades de los servicios. A tal objeto cada jefe/a de Departamento establecerá antes del 1 de abril un calendario de vacaciones correspondientes al personal a su cargo y entregarlo al jefe/a de personal.

En aquellos casos en que se produjese coincidencia en las propuestas de vacaciones entre el personal de un mismo servicio, departamento, o centro, y en defecto de acuerdo entre los coincidentes, se resolverá por sorteo, realizado por los trabajadores afectados, al año siguiente tendrá prioridad la persona que no pudo tomar las vacaciones en las fechas solicitadas.

Cuando la duración del contrato sea inferior a un año o la prestación de servicios efectiva sea inferior a un año, el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional que le corresponda.

Dicho periodo vacacional no será sustituible por compensación económica.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior (Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia, o con el descanso de maternidad) que imposibilite al/la trabajador/a disfrutar total o parcialmente de sus vacaciones, durante el año natural que le corresponda, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalizado su periodo de Incapacidad.

En consecuencia, si durante el tiempo de vacaciones anuales, el/la trabajador/a cae enfermo/a por cualquier modalidad de Incapacidad Temporal, tendrá derecho a disfrutar en un momento posterior los días de vacaciones que aún no tenga agotado y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya generado el derecho.

### ***Artículo 29. Permisos y reducciones de jornada.***

#### **1. Permisos retribuidos.**

Los/as trabajadores/as de Cruz Roja Española en Cáceres, previo aviso y justificación, en su caso, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio o formalización de una pareja de hecho. Por formalización se entenderá la obtención del registro de la pareja en el registro del Ayuntamiento u Organismo Oficial competente.



- b) Cinco días hábiles por fallecimiento de pareja o hijo,
- c) Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el permiso será de cuatro días.
- d) En caso de enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el permiso será de tres días para familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y de dos días para familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Dichos días podrán tomarse de forma alterna previa comunicación a la dirección de la empresa, y hasta ocho días hábiles después del alta hospitalaria. Estos días podrán ampliarse descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del/la trabajador/a. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará en dos días más.

- e) En el caso de enfermedad común, el/la trabajador/a deberá aportar la baja correspondiente, salvo las dos primeras ocasiones durante el año natural, en el que el primer día de ausencia se podrá justificar mediante documento expedido por el facultativo como "reposo domiciliario".
- f) Dos días por traslado de domicilio habitual si es dentro de la misma ciudad y tres si es a otra localidad
- g) Por el tiempo de un día natural en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a un día más si el/la trabajador/a tuviera que hacer un desplazamiento al efecto.
- h) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, tanto del propio/a trabajador/a, como para acompañar a los/as hijos/as menores de 16 años, o a mayores dependientes que convivan con el/la trabajador/a con posterior justificación de la asistencia, y siempre que sea para asistir a consultas del servicio nacional de salud, y no haya consulta fuera de su jornada laboral; y por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por asuntos propios, cinco días laborables al año, de los cuales uno podrá disfrutarse por horas, que se podrán disfrutar hasta el día 31 de enero del año siguiente para contratos superiores a un año. Para el resto se tendrá derecho a la parte proporcional que resulte según el tiempo de duración del contrato.





- j) Tres días hábiles, o su equivalente en horas, para las gestiones necesarias, previas o posteriores, en caso de separación o divorcio. En caso de no hacerse efectivo este hecho, las horas/días se tendrán que recuperar.
- k) Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables para todos/as los/as trabajadores/as de Cruz Roja Española en Cáceres, y si estos coincidieran con sábado o domingo, automáticamente se pasaría al día anterior o posterior, siempre que la Comunidad Autónoma no lo conceda. Igualmente se procederá para el caso de cualquier otro festivo nacional que coincidiera con sábado o domingo, siempre que la Comunidad Autónoma no lo conceda.
- l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público.
- m) Los/Las trabajadores/as que acrediten con documentación suficiente, ser pareja de hecho, tendrán los mismos derechos y deberes que recojan las leyes laborales para las demás parejas.
- n) Quince días naturales de vacaciones al cumplir los 25 años servicios prestados en Cruz Roja Española en Cáceres.
- o) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de 17 días laborables.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras del mismo centro ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de Cruz Roja en Cáceres podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad, que deberá comunicar por escrito.

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



q) Asistencia a exámenes: El/la trabajador/a dispondrá del tiempo indispensable para la presentación y realización a pruebas de evaluación considerándose el tiempo empleado recuperable o no recuperable en función de los tipos de exámenes relacionados a continuación. Se entiende por tiempo indispensable aquel que el/la trabajador/a necesite para garantizar la asistencia al examen, su realización y finalización, así como de tiempo de desplazamiento de ida al lugar del examen y de vuelta a su puesto de trabajo.

Permiso no recuperable:

- (i) Exámenes oficiales homologados por el Ministerio de Educación: se consideran exámenes oficiales homologados todas las pruebas de evaluación incluidas en titulaciones cursadas en centros que se encuentren legalmente establecidas por el listado oficial del Ministerio de Justicia o de Educación.
- (ii) Exámenes para la obtención de permisos de conducir de vehículos de transporte por carretera.

Permisos recuperables:

- Exámenes oficiales de oposición convocados por organismos públicos.
- Exámenes no oficiales que intervengan en el desarrollo profesional presente o futuro del trabajador/a.

Documentación acreditativa de las causas del permiso: el/la trabajador/a deberá entregar a la persona designada por la empresa, dentro como máximo de los quince días hábiles siguientes a aquellos en que disfrutó el permiso, la documentación acreditativa (por ejemplo: certificado de matrimonio o de formalización de pareja de hecho, certificación de ingreso en el hospital del pariente que se trate, certificado de defunción, justificante de haber acudido a consulta médica, certificado de haber acudido a los exámenes prenatales, certificación o documento acreditativo de haber concurrido al examen, resolución judicial de adopción, resolución judicial de separación o divorcio, etcétera).

2. Permisos no retribuidos.

- Los/Las trabajadores/as de Cruz Roja Española de Cáceres, tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un periodo mínimo de un mes y máximo de cuatro meses, cada año, siempre que no sea para la realización de una actividad retribuida, justificando la petición de necesidad y previo estudio de la Empresa, comunicando la Empresa al Comité esta concesión.
- En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del/la adoptado/a, el periodo de suspensión, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



### 3. Suspensión del contrato de trabajo.

- a) La suspensión del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo se llevará a efecto en los términos establecidos en el artículo 26.2 y 3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, finalizando el día que se inicie la suspensión del contrato, por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- b) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspende el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.
- c) El nacimiento suspende el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.
- d) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
- e) En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.
- f) En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- g) La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la



madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deber comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

- h) Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.
- i) La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.
- j) La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para esta entidad, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- k) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- l) Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.
- m) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del/la adoptado/a, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



- n) Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.
- o) La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- p) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refiere éste mismo artículo tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
- q) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- r) En el supuesto previsto para los casos de trabajadoras que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### 4. Reducción de Jornada.

- Los/as trabajadores/as, podrán solicitar reducción de jornada con la consiguiente reducción proporcional del salario y de la carga de trabajo, previo estudio de la Empresa e informando al Comité de Empresa.
- Quienes por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad, física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario y de la carga de trabajo, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.



- Tendrán este mismo derecho —reducción de jornada y salario equivalente— quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retributiva.

**Artículo 30. Excedencias.**

La excedencia podrá ser: Forzosa, Voluntaria, Por cuidado de un/a hijo/a, Familiar o Especiales.

Excedencia forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. 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 el cargo público. Su incorporación se realizará en un plazo no superior a 30 días.

Excedencia voluntaria: el/La trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a, si:

- a. En excedencias iguales o inferiores a 6 meses si ha transcurrido un año desde la finalización de la anterior excedencia.
- b. En excedencias superiores a 6 meses e inferiores a 2 años, si hubiesen transcurrido 3 años desde la anterior.
- c. Y para excedencias superiores a 2 años, si hubieran transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, no será preciso haber agotado el periodo mínimo de excedencia cuando el reingreso se inste por fallecimiento, abandono o por cualquiera de las causas legales de separación de su cónyuge, o pareja de hecho.

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito, con una antelación mínima de 20 días a la fecha en que se pretenda su disfrute. En la petición se fijará la duración expresa de la misma. El plazo para la concesión o denegación de la excedencia no será superior a 15 días.

Durante el periodo de Excedencia Voluntaria el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su incorporación.

El/La trabajador/a que solicite su reingreso tras una excedencia voluntaria, tendrá derecho a:

1. En las excedencias iguales o inferiores a 6 meses a la reserva de su mismo puesto de trabajo, siempre que el motivo de la excedencia no sea la realización de una actividad retribuida fuera de Cruz Roja.



2. En excedencias superiores a seis meses a ocupar la primera vacante que se produzca de igual grupo profesional, área funcional, y en su caso titulación y especialidad a la suya. Si no existiese vacante en su grupo y si la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a ésta, percibiendo las retribuciones correspondientes a dicho nivel, hasta que se produzca aquella.
3. La excedencia voluntaria podrá prorrogarse, por veces sucesivas, hasta el máximo permitido por la ley mediante escrito dirigido a la empresa con antelación mínima de 30 días antes de su cumplimiento, especificado periodo de prórroga.

Excedencia por cuidado de un hijo/a o familiar: Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto lo sea por naturaleza o por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivos, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o a partir de la resolución judicial o administrativa.

Los/as sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

Durante el periodo de Excedencia por Cuidado de un Hijo/a o Familiar el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su incorporación.

El reingreso se producirá:

Durante los primeros dieciocho meses en el supuesto de cuidado de hijos/as y de doce en el cuidado de familiar, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional (Artículo 46 ET), y si la hubiera en grupo profesional inferior dentro de su área funcional, podrá optar a esta, percibiendo las retribuciones correspondientes a dicho nivel, hasta que se produzca aquella.

Este tipo de excedencias se podrá ejercer de forma continuada o fraccionada, comunicando tal situación a la empresa con la debida antelación.

Excedencias especiales: El personal de plantilla que sea designado para ocupar un puesto directivo, de libre designación, gozará de una excedencia especial en el grupo/nivel profesional



de procedencia, reintegrándose automáticamente al mismo en el momento de su cese, salvo que este se haya producido por alguna de las causas legalmente establecidas para la extinción de la relación laboral.

El periodo en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia especial, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la entidad.

### ***Artículo 31. Jubilación parcial y anticipada.***

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

Los trabajadores que reúnan los requisitos legales para ello podrán solicitar la jubilación parcial y/o anticipada de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Todo trabajador con una antigüedad de al menos 8 años en la empresa y con una edad próxima a la jubilación que quisiera resolver de forma voluntaria su relación laboral causando baja en la empresa, dentro de los cinco años anteriores a su edad legal de jubilación, tendrá derecho a que la empresa le abone una prestación salarial de pago único, con arreglo a la siguiente escala:

- Cinco años de antelación, seis mensualidades.
- Cuatro años de antelación, cinco mensualidades.
- Tres años de antelación, cuatro mensualidades.
- Dos años de antelación, tres mensualidades
- Un año de antelación, dos mensualidades.

Esta compensación económica tiene como finalidad premiar al trabajador, siendo abonable junto con la liquidación de su salario en el correspondiente recibo de finiquito que da por resuelta la relación laboral.

## CAPITULO VII

### “RÉGIMEN RETRIBUTIVO”

### ***Artículo 32. Garantía salarial.***

Al personal de Cruz Roja Española en Cáceres se le aplicarán las retribuciones que le corresponda en función del Grupo al que pertenezca, y de acuerdo con las Tablas Salariales establecidas en el Anexo I adjunto al presente Convenio.





Se acuerdan los siguientes Incrementos Salariales:

- Para el Año 2021:

Un incremento salarial de 1,5% aplicable desde el 1 de enero de 2021, sobre la tabla salarial del año 2020

- Para los años 2022, 2023 y 2024:

Un incremento salarial de 1,25% cada uno de estos años, aplicable sobre las tablas del año anterior.

En el último trimestre de los años 2021, 2022 y 2023, se reunirá la Comisión Negociadora, para analizar si la situación económica de la entidad permite una revisión al alza del incremento acordado del 1,25%.

### ***Artículo 33. Conceptos retributivos.***

La retribución del personal de Cruz Roja Española en Cáceres, estará integrado por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Complementos consolidables.
- Complementos no consolidables.
- Pagas extraordinarias.

### ***Artículo 34. Sueldo base.***

El sueldo base lo constituye la retribución del/la trabajador/a que vendrá determinado por el Grupo y Nivel profesional a la que pertenezca.

La cuantía del Salario Base para cada Grupo y Nivel está determinada en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo n.º 1.

### ***Artículo 35. Complementos consolidables.***

- Complemento Personal.

Este complemento será consolidable y estará formado por una cantidad única mensual, como reconocimiento de un derecho adquirido para aquellos/as trabajadores/as que en el momento en que desapareció la antigüedad como concepto retributivo, tuvieron reconocido ese derecho.



Esta cantidad se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el salario base y su actualización se aplicará el primer día de cada año.

- Ad Personam.

Ad Personam. Este complemento recoge las cantidades que a título individual cualquier empleado/a de CR de Cáceres tenga reconocido, por encima de las establecidas en el presente convenio, como derecho adquirido. No siendo compensable ni absorbible, pero sí revisable en la misma cuantía que el salario base.

### ***Artículo 36. Complementos no consolidables.***

Los Complementos no Consolidables son:

- Jefatura de servicio.
  - Disponibilidad.
  - Turno partido.
  - Trabajo a Turnos.
  - Nocturnidad
  - Puesto de trabajo
  - Específico.
- Jefatura o responsabilidad de área: constituye un complemento no consolidable, al que tendrán derecho los/las trabajadores/as que, como consecuencia de una decisión de la dirección de la Entidad, tengan asignado la gestión y coordinación de un Servicio.
  - Disponibilidad: Este complemento se abonará al personal que, por las especiales características del trabajo a desarrollar en su puesto, deberá tener disponibilidad para la realización de funciones y tareas fuera de la jornada habitual incluyendo sábados, domingos y festivos.

El número máximo de horas que se ve obligado a realizar por este concepto no será superior a 80 horas al semestre. Una vez superado el límite de las 80 horas se le compensará el exceso.

El/La trabajador/a podrá, en cualquier momento, renunciar a dicho complemento.



- Complemento turno partido: tendrán derecho los/as trabajadores/as que, como consecuencia de los requerimientos de su trabajo, tengan partida su jornada laboral:
  - En más de una tarde, de las cuatro tardes laborables y que no sea como consecuencia de una decisión del trabajador por conciliación de la vida familiar y laboral, o por la utilización de la flexibilidad laboral.
  - También percibirían este complemento todos Conductores y Auxiliares de Transporte que partan su jornada laboral en dos o más tramos, al menos cuatro días de la semana y que no sea como consecuencia de una decisión del trabajador por conciliación de la vida familiar y laboral, o por la utilización de la flexibilidad laboral.
- Trabajo a Turnos. Este complemento lo percibirán aquellos/as trabajadores/as que, teniendo horario de jornada continua, por necesidades del trabajo, pase a realizar jornada a turnos de mañana o tarde de forma rotativa.

La cuantía de los complementos hasta aquí especificados queda determinada en las tablas anexas al presente Convenio Colectivo para el periodo de vigencia del mismo.

- Puesto de trabajo: Es aquel que perciben los/as trabajadores/as en el desempeño de su puesto de trabajo, cuando concurren factores o condiciones superiores o distintas de las previstas en la definición de los grupos profesionales contenida en el Capítulo III del presente Convenio y que han servido para la determinación de los distintos niveles del salario base o que presentan singularidades que se reconozcan por la dirección de la entidad, así como para aquellos puestos que por sus peculiares características llevan aparejado una prestación superior a la reconocida en la descripción del puesto.
- Nocturnidad: Los/as trabajadores/as que realicen horario desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas de la mañana se les retribuirá con un incremento del 25 % del precio de la hora en jornada laboral normal, las horas realizadas en ese horario.
- Específico Se abonará cuando la empresa solicite al empleado y este lo acepte, que, de manera temporal, asuma funciones adicionales a su puesto de trabajo tales, como captación de socios, sorteo del oro, etc.

Este complemento no se repercutirá en las pagas extras y su cuantía será entre el 10 y el 20% del Salario Base.

La entidad dará información semestralmente sobre los puestos que perciben estos complementos al Comité de Empresa.

Todos los complementos anteriores, serán actualizables según las subidas salariales que se alcancen cada año.

**Artículo 37. Gastos de desplazamiento.**

La empresa pondrá a disposición de los/as trabajadores/as los vehículos necesarios para realizar los desplazamientos para el desarrollo de su actividad cuando sea posible.

En caso de no ser posible, los gastos que incurran los/as trabajadores/as que, por necesidad del servicio y previa autorización del/la directora/a de Departamento, tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal en el que radica el centro de trabajo, les serán abonados, previa justificación de los mismos, hasta una cuantía máxima por conceptos que se especifican en la tabla salarial del Anexo I.

En casos especiales, el/la secretario/a podrá autorizar el régimen de dietas por las cuantías máximas que se recogen en la tabla.

Los/Las trabajadores/as tendrán derecho a percibir un adelanto por los gastos estimados del viaje llamado Anticipo, que deberá justificarse como máximo a los 15 días finalizado el viaje. De no producirse dicha justificación la empresa tendrá derecho a descontarlo de la nómina del mes en que debería haberse justificado.

**Artículo 38. Pagas extraordinarias.**

El personal de Cruz Roja Española en Cáceres, percibirá dos pagas extraordinarias, en junio y en diciembre.

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

**Artículo 39. Pago de nóminas mensuales.**

Las pagas mensuales deberán quedar ingresadas mediante transferencias bancarias en las cuentas corrientes elegidas por los/as trabajadores/as dentro de territorio nacional, el día 28 de cada mes y si este fuera festivo se abonará el día hábil inmediatamente anterior.

Las pagas extraordinarias se abonarán antes del día 15 del mes correspondiente para las de junio y diciembre.

**Artículo 40. Anticipos reintegrables.**

Todo el personal con más de un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar de la misma, para caso de necesidad justificada, un anticipo hasta el importe de dos mensualidades del Salario Neto. La amortización será mensual y no superior a un año.



En casos especiales podrá aumentarse el préstamo hasta tres mensualidades de su salario neto teniendo que ser reintegrado en un máximo de 18 meses.

En el caso de personal con contrato eventual, la amortización se realizará antes de la finalización del mismo.

La Empresa definirá anualmente la partida máxima que destinará a este concepto que no será inferior a 5.000 € anuales.

#### **Artículo 41. Prestaciones sociales.**

1. Prestación por incapacidad laboral transitoria. Durante la situación de incapacidad laboral transitoria, el personal tendrá derecho a percibir, como complemento, la diferencia existente entre el importe total del salario que hubiera debido percibir y las prestaciones que perciba de la Seguridad Social.
2. El personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria.
3. Cruz Roja Española en Cáceres se compromete a dotar un fondo anual con objeto de dar cobertura a necesidades extraordinarias de carácter social. Tanto las ayudas, como la cuantía y los requisitos están desarrollados en un Reglamento y se incluyen al Convenio como anexo III.
4. La Empresa pondrá a disposición de los/as trabajadores/as de Cruz Roja Española de Cáceres, como así se establece en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, y como se especifica en su Anexo V:
  - 4.1 Agua Potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible.
  - 4.2 Vestuarios, lavabos y retretes.

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 y no fuera de la misma o para uso diferente del laboral, para ello facilitará a los trabajadores vestuarios que estarán provistos de asientos y de armarios o taquillas individuales con llave, que tendrán la capacidad suficiente para guardar la ropa y el calzado.

La empresa estará obligada a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), homolo-



gados, que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

- 4.3. La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras de Cruz Roja Española de Cáceres, siempre que se disponga de él, un local/comedor que les permita efectuar sus comidas, provisto de las correspondientes mesas y asientos y de las condiciones higiénico/sanitarias adecuadas. El local estará acondicionado para poder calentar y refrigerar la comida. Del mantenimiento y limpieza del mismo se hará cargo la empresa.

***Artículo 42 .Trabajo a distancia–teletrabajo real decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre.***

Como se refleja en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia, el trabajo a distancia y su subespecie de teletrabajo como una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos.

Los criterios que regirán esta modalidad de trabajo serán:

- a) Carácter voluntario del teletrabajo, tanto para la persona trabajadora como para la Institución y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia, dicha situación es reversible para ambas partes. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia y el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- b) Igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa con una mención expresa a su derecho a la formación, promoción profesional o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos
- c) La dotación de equipos
- d) La seguridad y la salud
- e) Incrementar la conciliación de la vida familiar y laboral.
- f) La cuantía a percibir por el empleado en régimen de teletrabajo se acordará entre el trabajador y la empresa, figurará en el acuerdo individual del teletrabajo, del cual se enviará copia al comité de empresa.



Procedimiento:

- 1) Desde que el/la trabajador/a lo solicita la empresa responderá en un plazo de 30 días.
- 2) En caso de la no concesión se especificarán los motivos
- 3) La empresa comunicará de manera periódica al comité de empresa las personas que se encuentren en situación de teletrabajo.

## CAPITULO VIII

### "RÉGIMEN DISCIPLINARIO"

#### **Artículo 43. Norma general y facultad sancionadora.**

Los/las trabajadores/as en cualquiera de los niveles que integran la estructura de la Institución, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Convenio.

Los/las responsables que toleren o encubran las faltas de sus subordinados/as incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor.

#### **Artículo 44. Definición de falta.**

Constituye falta o incumplimiento en la relación laboral la violación de uno o más deberes del/la trabajador/a consignados en el contrato de trabajo, en el presente Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

#### **Artículo 45. Graduación y clasificación.**

Las faltas disciplinarias de los/as trabajadores/as, podrán ser: leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves las siguientes:

- a) La leve incorrección con el público y en general con los/as usuarios/as del servicio, así como con los/as compañeros/as o subordinados/as.
- b) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de tareas.
- c) 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.



- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- e) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de la empresa.
- g) En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- h) El incumplimiento leve de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.
- i) Falta de fichaje injustificada de hasta dos días en un mes.

Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los/as superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o de negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo de forma reiterada.
- d) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el periodo de un mes.
- f) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulado supongan un mínimo de 7 horas mensuales.
- g) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros/as trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.





- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa o de sus trabajadores.
- l) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de las que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- m) Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidades de cancelar, al menos dos faltas leves.
- n) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un/a superior/a de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del/la trabajador/a reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el/la subordinado/a, ya sea de orden material o moral.
- o) Falta injustificada de fichaje tres o más veces en un mes.
- p) La reincidencia en falta leve en un plazo de dos meses.

Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva de forma continuada.
- c) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- d) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- e) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
- f) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
- g) Cometer falta grave teniendo anotada y no canceladas, o imposibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
- h) El acoso sexual.
- i) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.



- j) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- k) La obtención de beneficios económicos por razón de trabajo ajenos al puesto desempeñado.
- l) El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico.
- m) La embriaguez o trabajar bajo los efectos de las drogas si repercuten gravemente en el trabajo. La empresa siempre facilitará el tratamiento a aquellas personas enfermas para intentar lograr su rehabilitación; el rechazo a esa oferta será sancionable.
- n) La tolerancia o encubrimiento de los/as jefes/as o superiores/as respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados/as.
- o) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente entendiendo como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro/a trabajador/a o de terceros.
- p) Falta injustificada de fichaje 7 días o más en un mes.
- q) Fraude/engaño en el fichaje.
- r) La reincidencia en falta grave en el plazo de seis meses.

**Artículo 46. Sanciones.**

Las sanciones que se impongan al personal se anotarán en su expediente personal, con indicación de la falta que la motivaron.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso del trabajador o multa de haber.

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

**1. Por faltas leves.**

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



2. Por faltas graves.

- Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un periodo no superior a un año.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta dos meses.

3. Por faltas muy graves.

- Inhabilitación para la promoción o ascensos, por un periodo de un año y un día a cinco años.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos meses y un día a seis meses.
- Despido.

4. El alcance de la sanción, dentro de cada nivel, 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 institución, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- La reiteración o reincidencia.

**Artículo 47. Prescripción.**

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

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

**Artículo 48. Cancelación.**

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

**Artículo 49. Procedimiento disciplinario.**

Por las faltas graves y muy graves el/la trabajador/a tendrá derecho a exponer por escrito en un plazo de siete días hábiles las alegaciones que estime oportunas.

La comisión una vez estudiada las alegaciones del/la trabajador/a, notificará por escrito al mismo la resolución del expediente en un plazo de diez días.

La denuncia injustificada implicará la misma sanción al/a la denunciante que la que le hubiera correspondido al/a la denunciado/a.

## CAPITULO IX

## "ACCIÓN SINDICAL"

**Artículo 50. Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los/las trabajadores/as de cruz roja española en cáceres.**

- a. El ejercicio de los derechos sindicales de los/las trabajadores/as de Cruz Roja Española en Cáceres corresponderá al Comité de Empresa, a los/as delegados/as Sindicales y a los/as propios/as trabajadores/as de acuerdo con la legislación vigente.
- b. Los miembros del Comité de Empresa y delegados/as de secciones sindicales tendrán los mismos derechos tal y como se establece para los primeros según la legislación vigente, en actuaciones y actividades directamente derivadas de su condición de representantes sindicales. Podrán tener delegados/as de secciones sindicales aquellos sindicatos que obtengan al menos, un cinco por ciento de votos sobre el censo en las elecciones sindicales celebradas inmediatamente anteriores.
- c. Las horas sindicales serán las que les correspondan para cada miembro del Comité de Empresa o delegado/a sindical, para el ejercicio de sus funciones como representante de los/as trabajadores/as, en función de las que les correspondan en aplicación del Estatuto de los trabajadores.

**Artículo 51. Funciones.**

El Comité de Empresa y secciones Sindicales ejercerán las funciones que le sean atribuidas por la legislación vigente, además de participar en los programas de formación que dentro de la Formación Continua promueve la Institución.

**Artículo 52. Garantías sindicales.**

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



Ningún/a trabajador/a que ostente cualquier representación de las reguladas en la legislación al efecto, podrá, ser despedido/a o sancionado/a por el ejercicio de sus funciones, ni durante los dos años siguientes al cese de las mismas.

***Artículo 53. Derecho de asamblea y de huelga.***

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a reunirse en asamblea, pudiéndose celebrar la misma durante las horas de trabajo, siempre que se solicite por los convocantes mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa con 48 horas de antelación y con un máximo de una asamblea en horas de trabajo cada tres meses.

Los/as trabajadores/as tendrán el derecho a Huelga según recoge el artículo 4/1/e del Estatuto de los Trabajadores.

Los servicios mínimos a cubrir para la celebración de Asamblea General o huelga, se determinarán conjuntamente por la Dirección y el Comité de Empresa o Comité de Huelga.

***Artículo 54. Bolsa horas sindicales.***

Los/as integrantes del Comité de Empresa podrán constituir una bolsa con sus horas sindicales, para ser utilizadas por cualquiera de ellos que las necesite, solo será necesario informar por escrito a la empresa de dicha constitución y uso.

## CAPÍTULO X

### LOS DERECHOS DIGITALES

Se articulan los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los artículos 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya.

***Artículo 55. La transformación digital***

La empresa informará al Comité de Empresa con antelación de al menos un mes a la toma de la decisión de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo.

***Artículo 56. Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral.***

El uso de datos personales de la persona trabajadora requerirá su consentimiento expreso. En todo caso, en el tratamiento de datos la empresa se regirá por el principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este título.

***Artículo 57. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales.***

Todas las personas que presten sus servicios en Cruz Roja afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, que sólo podrá acceder a los contenidos derivados de dicho uso a los exclusivos efectos de controlar las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos en los términos establecidos por la legislación vigente y el presente texto.

La información acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los mismos.

***Artículo 58. Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.***

Todas las personas trabajadoras de Cruz Roja afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio deberán tener garantizado su derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Cruz Roja, exclusivamente podrá hacer uso de la información obtenida a través de los sistemas de videovigilancia en el ejercicio de sus funciones de control, y siempre dentro del marco legal.

No será posible la utilización de sistemas de grabación de sonidos excepto cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo, o para garantizar la calidad del servicio a los/as usuarios/as.

La adopción de cualquier medida en relación al uso por Cruz Roja de estos dispositivos, así como al tratamiento de la información en ellos contenida, deberá atender a la existencia de un fin legítimo, y deberá respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados

Queda expresamente prohibida la instalación de sistemas de grabación de videovigilancia y de grabación de sonidos en los lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores.

Se informará con carácter previo a la instalación de cualesquiera de los sistemas no prohibidos a la representación de los trabajadores, expresando las causas que concurren para su instalación, señalizando con claridad su existencia para el conocimiento claro e inequívoco por los/las trabajadores/as.

***Artículo 59. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.***

Todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios en Cruz Roja Cáceres afectados/as por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y, por tanto, Cruz Roja sólo podrá tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal.

Los/as trabajadores/as conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados.

***Artículo 60. Derecho a la desconexión.***

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La información, formación y sensibilización acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los/as trabajadores/as y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Cruz Roja no podrá tomar medidas contra los/as trabajadores/as que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****1. Concurrencia:**

El presente convenio excluye toda la aplicación de cualquier otro a la totalidad de los sujetos afectados según lo dispuesto en el apartado de Ámbito de Aplicación.

**2. Normas supletorias:**

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y las normas legales de general aplicación.

**3. Seguridad e higiene:**

Se estará de acuerdo a lo establecido en la Ley de prevención de Riesgos Laborales.



#### 4. Resolución de conflictos:

Con carácter previo a la promoción de cualquier conflicto colectivo de carácter jurídico, las partes, en el ánimo de potenciar la autonomía colectiva, someterán los mismos a la Comisión Paritaria.

La parte que suscite la discrepancia, determinando por escrito con la mayor precisión los términos y contenido de la/as cuestión/es objeto de debate, solicitará a la otra, convocatoria de reunión.

El precitado trámite se considerará cumplido si no se lograra adoptar un acuerdo o, en todo caso, por el transcurso de un mes desde la solicitud de la convocatoria.

Agotado el procedimiento anterior sin haberse recabado el acuerdo, se someterá a arbitraje en los términos previstos en la legislación del Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos.

#### ANEXO I

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO 2021-2024

	<b>1,015</b> <b>2021</b>	<b>1,0125</b> <b>2022</b>	<b>1,0125</b> <b>2023</b>	<b>1,0125</b> <b>2024</b>
<b>Grupo I</b>	1.741,19	1.762,96	1.784,99	1.807,31
<b>Grupo II</b>	1.469,31	1.487,68	1.506,28	1.525,10
<b>Grupo III</b>	1.281,70	1.297,72	1.313,94	1.330,37
<b>Grupo IV Nivel I</b>	1.138,83	1.153,07	1.167,48	1.182,07
<b>Grupo IV Nivel II</b>	1.039,78	1.052,77	1.065,93	1.079,26
<b>Grupo V Nivel I</b>	1.174,33	1.189,01	1.203,88	1.218,93
<b>Grupo V Nivel II</b>	950,00	961,88	973,90	986,07





## COMPLEMENTO NO CONSOLIDABLES

		<b>1,015</b>	<b>1,0125</b>	<b>1,0125</b>	<b>1,0125</b>
		<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Jefatura de Servicio</b>	14 pagas	185,72	188,04	190,39	192,77
<b>Disponibilidad</b>	14 pagas	185,72	188,04	190,39	192,77
<b>Trabajo a turnos</b>	12 pagas	53,20	53,87	54,54	55,22
<b>Turno partido</b>	12 pagas	90,45	91,58	92,72	93,88
<b>Puesto de Trabajo</b>		Ver definición de Complemento			
<b>Nocturnidad</b>		Ver definición de Complemento			
<b>Específico</b>		Ver definición de Complemento			

## GASTOS DESPLAZAMIENTO

(CANTIDADES MÁXIMAS A JUSTIFICAR)

<b>Alojamiento</b>	<i>Según factura</i>
<b>Desayuno</b>	<i>Hasta 5 €</i>
<b>Comida</b>	<i>Hasta 24 €</i>
<b>Cena</b>	<i>Hasta 24 €</i>
<b>Kilometraje</b>	<i>0,19 €/Km</i>



## REGLAMENTO AYUDA A LA FORMACIÓN EN CRE EN CÁCERES

Dada la importancia que tiene el aprendizaje y perfeccionamiento para la mejora de nuestro trabajo, así como también para nuestro desarrollo profesional, desde la Oficina Provincial de CRE en Cáceres y en colaboración con el Comité de Empresa, se quiere facilitar el acceso a la formación a través de dos líneas de apoyo.

1. Fondo económico de Ayuda a la Formación
2. Crédito horario para la formación y desarrollo profesional

### 1. Fondo Económico de Ayuda a la Formación

Cruz Roja Española en Cáceres se compromete a dotar, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 del convenio colectivo, un fondo anual destinado a la concesión de ayudas al estudio a los trabajadores/as.

La cuantía del fondo será conjunta con la del Fondo de Acción Social estableciéndose una cantidad de 6.300 para cada año de vigencia del convenio.

#### 1.1. Beneficiarios

Podrán optar aquellos trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio de Cruz Roja Española en Cáceres y que, a la fecha de presentar la solicitud, tengan una antigüedad mínima de 1 año de trabajo efectivo y con contrato en vigor en el momento de solicitar la ayuda.

#### 1.2 Estudios objeto de la ayuda:

Los descritos en los siguientes apartados:

- Formación Reglada: estudios destinados a la obtención de un título reglado y/u homologado por el Ministerio de Educación, que estén directamente relacionados con la actividad del trabajador/a en CRE en Cáceres o en su posible desarrollo profesional dentro de la Institución.
- Formación no reglada: aquellos estudios que, no siendo reglados u homologados por el Ministerio de Educación, estén directamente relacionados con la actividad del trabajador/a en Cruz Roja Española en Cáceres o aplicables a su futuro desarrollo profesional dentro de la Institución.

#### 1.3 Financiación de la Formación

La cuantía de la ayuda será un porcentaje de los gastos de matrícula y honorarios del centro de estudios, así como los gastos del material didáctico (libros y manuales),



estableciéndose el mismo en el 80% y hasta un máximo de la ayuda de 500 € por trabajador/a y año natural independientemente del número de cursos realizados y con las mismas limitaciones establecidas de presentar documento que acredite el haber superado el 100% de las asignaturas.

Si al finalizar el año, las solicitudes de beca de ayuda fueran superiores al fondo previsto, se podrá reducir el porcentaje de concesión para poder atender a todas las solicitudes de los/as trabajadores/as que cumplieran con los requisitos de concesión; para ello se estará a lo dispuesto en el Anexo I

#### 1.4 Procedimiento

Las solicitudes se presentaran en la Secretaría Provincial y esta las dará traslado antes del 15 de enero del año siguiente a la Comisión de Valoración para su estudio, que estará formado por 4 miembros, 2 en representación de la empresa y 2 en representación de los trabajadores.

##### 1.4.1. Solicitud de ayudas

La recepción de solicitudes se mantendrá abierta durante todo el año y finalizará antes del día 10 enero del año siguiente para el que se solicita.

La Comisión de Valoración analizará las solicitudes presentadas, relativas al año natural y se comunicará individual y por escrito a cada trabajador/a, e informando al Comité de Empresa, la resolución adoptada sobre su solicitud antes del día 31 de enero siguiente al que se solicita.

El abono de la misma se efectuará preferentemente en las nóminas de los meses de febrero o marzo siguiente al que se solicita. Si el trabajador/a ya no estuviera trabajando, pero se hubiese aprobado su solicitud, se le abonará mediante nómina elaborada al efecto.

##### 1.4.2. Requisitos Solicitud

Cada persona interesada formulará su solicitud según Anexo II y lo hará llegar a la persona que la empresa designe para ello, bien personalmente o mediante correo electrónico.

La documentación a aportar será:

1. Presentación del modelo de solicitud de ayuda para la Formación debidamente cumplimentado.



2. Contenido del curso o materias de las que se matricula
3. Justificante del pago realizado en el año en que se solicita la ayuda.
4. Expediente de notas, certificado de aprovechamiento o diploma, que acredite que se han aprobado el 100% de las asignaturas.

En el caso de cursos completos o asignaturas que deban cursarse en el periodo comprendido entre dos años naturales, la presentación de las calificaciones se realizará en el momento en que el/la interesado/a disponga de ellos, dándose por prorrogada de forma tácita la solicitud y autorización inicial de un año al siguiente, momento en el que se procederá al abono correspondiente con cargo al Fondo del año en curso.

#### 1.4.3. Criterios de asignación

Los criterios de asignación de la ayuda serán:

- Que la formación solicitada tenga una relación directa con la actividad para el desarrollo profesional del/la trabajador/a dentro de CRE.
- Tendrán prioridad las personas que no hayan solicitado ayudas en el año precedente al que se solicita. En caso de igualdad en las condiciones por que hayan solicitado el mismo número de veces, la Comisión Valoración estudiará cada caso.
- Cada trabajador/a sólo podrá recibir una ayuda que no supere los 500€ por año con independencia de los cursos que haga.

#### 1.5 Cancelación de la ayuda:

Asimismo, siempre y cuando se comprueben irregularidades en la causa que motivó la concesión de la prestación, la Institución, podrá exigir el reintegro de la ayuda y los intereses legales, así como cancelar total o parcialmente la ayuda concedida pudiendo, además, ser tenido en cuenta este hecho para la concesión de prestaciones en los 3 años próximos consecutivos y ser considerada falta muy grave con las consecuencias establecidas en el convenio colectivo en vigor.

La Comisión de Valoración podrá estudiar la posibilidad de aplicar criterios excepcionales para aquellos trabajadores/as cuyas circunstancias personales y/o profesionales requieran especial consideración.



## 2. Créditos para la Formación

Cruz Roja Española en Cáceres se compromete a establecer un crédito horario para la realización de acciones de formación que supongan una mejora para el posible desarrollo profesional de los/as trabajadores/as realizadas en centros externos a CRE y fuera de los planes formativos propios que la institución realiza regulados en el Artículo 19 del convenio colectivo en vigor de CRE en Cáceres

### 2.1. Beneficiarios

Podrán optar aquellos trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio de Cruz Roja Española en Cáceres y que, a la fecha de presentar la solicitud tengan una antigüedad mínima de 1 año de trabajo efectivo y con contrato en vigor en el momento de comenzar la formación.

### 2.2 Estudios objeto de aplicación del Crédito de Horas

Este crédito de horas será de aplicación en los casos en que la formación de interés para el trabajador y para CRE coincida total o en parte con la jornada laboral, y siempre y cuando se justifique la imposibilidad de realización de la formación en otro horario que no coincida con la jornada laboral.

En caso de que coincida con su jornada laboral, el trabajador solo podrá hacer uso del 20% de su jornada semanal durante mes y medio.

### 2.3 Procedimiento

Las solicitudes se presentarán en la Secretaría Provincial en el mes anterior al inicio de la acción formativa, esta las trasladará a la Comisión Valoración para su estudio e informará al Comité de Empresa.

#### 2.3.1 Solicitud para disponer del Crédito horario para Formación

La recepción de solicitudes se mantendrá abierta durante todo el año.

La Comisión de Valoración analizará mensualmente las solicitudes presentadas, y se comunicará individual y por escrito a cada trabajador/a, e informando al Comité de Empresa, la resolución adoptada sobre su solicitud.

Cada persona interesada formulará su solicitud según modelo Anexo III y lo hará llegar a la persona que la empresa designe para ello, bien personalmente o mediante correo electrónico.



### 2.3.2. Requisitos

Los requisitos de acceso a la ayuda serán:

- Presentación del modelo de solicitud del crédito de horas para la formación.
- La formación solicitada estará dentro de los estudios considerados de interés para CRE, circunstancia que en todo caso dilucidará la Comisión de Valoración.
- Tanto para la presentación de la solicitud como para el inicio de la formación, se deberá tener una antigüedad mínima de 1 año

### 2.3.4. Criterios de asignación

Los criterios de asignación de las horas serán:

- Que la formación solicitada tenga una relación directa con la actividad/puesto que el/la trabajador/a está desarrollando en ese momento.
- Que la formación solicitada sea de interés para el desarrollo profesional del/la trabajador/a dentro de CRE en Cáceres
- Tendrán prioridad las personas que no hayan solicitado el crédito de horas de formación el año anterior. En caso de igualdad en las condiciones por que hayan solicitado el mismo número de veces, la Comisión Valoración estudiará cada caso
- Si en una misma área o departamento se da la circunstancia de que más de una persona lo solicita, se tendrá en cuenta que el servicio/área no quede desatendido.

La Comisión de Valoración podrá estudiar la posibilidad de aplicar criterios excepcionales para aquellos trabajadores/as cuyas circunstancias personales y/o profesionales requieran especial consideración.

**ANEXO I****INFORME DE VALORACIÓN Y EN SU CASO PRORRATEO AYUDAS**

Una vez finalizado el plazo de presentación de ayuda la Comisión de Valoración elaborará un informe final con el siguiente contenido:

Primera Columna	Iniciales del trabajador/a que solicita la ayuda
Segunda Columna	Indicación del Tipo de Ayuda solicitada por fondo (AF/AS)
Tercera Columna	Tipo de ayuda en concreto
Cuarta Columna	Importe del gasto incurrido
Quinta Columna	Aplicación del tope por ayuda, si existiera
Sexta Columna	Importe final a aplicar si la cuantía del Fondo fuera inferior al
	A la suma de los importes de las ayudas solicitadas

La fórmula reconocida en la sexta columna se aplicaría siempre que se produzca que el importe anual reconocido del Fondo fuera inferior a la suma de cada una de las ayudas solicitadas.

Aplicaríamos el resultado de multiplicar las cuantías de la columna Quinta por la siguiente división:

$\text{Importe anual del fondo} / \text{Importe total ayudas solicitadas}$
--

**ANEXO II****MODELO SOLICITUD DE AYUDA A LA FORMACIÓN****Solicitud de Ayudas para la Formación  
Cruz Roja Española Oficina Provincial de Cáceres**

Fecha Solicitud:	
------------------	--

**DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR/A**

Nombre	
Apellidos	
D.N.I.	
Departamento	

Detallar información sobre el curso a realizar así como los motivos por los que la realización de la formación será de utilidad para el desempeño del puesto de trabajo actual o de cara a un posible desarrollo profesional dentro de la Institución.

Denominación curso	
Centro de estudios	
Fecha de realización	
Duración curso	
Horario del curso	
Motivos realización	
Otros datos interés	

**Cuantía del Gasto**

Importe Gasto Solicitado	
--------------------------	--

Firmado Solicitante

Autorizado:	<input type="checkbox"/> SI	Causas:
	<input type="checkbox"/> NO	
Fecha:		

Firmado la Comisión Paritaria



**ANEXO III**

## MODELO SOLICITUD DE CRÉDITO HORARIO PARA LA FORMACIÓN

<b>Solicitud de Ayudas para la Formación Cruz Roja Española Oficina Provincial de Cáceres</b>
---

Fecha Solicitud:	
------------------	--

**DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR/A**

Nombre	
Apellidos	
D.N.I.	
Departamento	

Detallar información sobre el curso así como los motivos por los que la realización de la formación será de utilidad para el desempeño del puesto de trabajo actual o de cara a un posible desarrollo profesional dentro de la Institución.

Denominación curso	
Centro de estudios	
Fecha de realización	
Duración curso	
Horario del curso	
Crédito horario solicitado	
Motivos realización	
Otros datos interés	

Firmado Solicitante

Autorizado:	<input type="checkbox"/> SI	Causas:
	<input type="checkbox"/> NO	
Fecha:		

Firmado la Comisión Paritaria



## REGLAMENTO DEL FONDO DE ACCIÓN SOCIAL EN CRE CÁCERES

El Fondo de Acción Social de CRE en Cáceres tiene por objeto la cobertura de necesidades extraordinarias de carácter social y sanitario que se determinen en el presente reglamento.

La Dirección de CRE en Cáceres a través del Fondo será sensible a estudiar vías de solución para todo tipo de situaciones que puedan ayudar a mejorar las situaciones personales, profesionales o familiares que cualquier trabajador/a pueda plantear en el marco del presente Fondo

### 1. Composición.

Dentro de las atribuciones que tiene la Comisión Paritaria descritas en el art.6 del convenio colectivo en vigor para CRE en Cáceres se establece crear una Comisión de Valoración para el Fondo de Acción Social.

De común acuerdo con la Dirección de CRE en Cáceres la Comisión Paritaria creará una Comisión de Valoración para el Fondo de Acción Social de CRE en Cáceres compuesta por 4 miembros, dos en representación de la empresa y dos en representación del Comité de Empresa

### 2. Periodicidad de las reuniones.

La Comisión de Valoración para el Fondo de Acción Social, se reunirá dentro de los 15 primeros días de cada trimestre para valorar las solicitudes presentadas, todo ello sin menoscabo de las reuniones extraordinarias que puedan llevarse a cabo por causas urgentes y extraordinarias a propuesta de cualquiera de las partes.

### 3. Toma de decisiones.

Los acuerdos sobre las peticiones y materias a tratar se tomarán por mayoría, pudiendo hacerse constar el voto individual en contrario.

Tendrán derecho al beneficio de las prestaciones del Fondo de Acción Social todos los trabajadores que en el año de referencia están incluidos dentro del ámbito de aplicación del vigente Convenio Colectivo.

### 4. Cuantía. Dotación del fondo social

Cruz Roja Española en Cáceres se compromete a dotar, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del convenio colectivo en vigor, un fondo anual con objeto de dar cobertura a necesidades extraordinarias de carácter social para los/as trabajadores/as de CRE en Cáceres.



La cuantía del fondo será conjunta con la del Fondo de Ayuda a la Formación estableciéndose la cantidad de 6.300 € por cada año de vigencia del Convenio.

- Este Reglamento mantendrán tanto su contenido normativo como obligatorio hasta la negociación y acuerdo de un nuevo Reglamento estableciéndose la cantidad hasta su negociación en 6.300 € anuales.

#### 5. Beneficiarios/as fondo de acción social.

Tendrán derecho al beneficio de las prestaciones del Fondo de Acción Social todos los/as trabajadores/as que en el año de referencia estén incluidos dentro del ámbito de aplicación vigente del Convenio Colectivo y que, a la fecha de presentar la solicitud, tengan una antigüedad mínima de 1 año de trabajo efectivo y con contrato en vigor en el momento de solicitar la ayuda.

También se considerarán beneficiarios de este Fondo de Acción Social los cónyuges y los/as hijos/as menores de 25 años de edad que estén a cargo del trabajador/a; así como aquellos familiares que se encuentren bajo la tutela del trabajador/a, por haberle sido está legalmente concedida, que convivan con el/la trabajador/a y estén a su cargo. De igual manera estarán incluidos los menores en situación de acogimiento pre-adoptivo.

No aplicará el límite de edad cuando el hijo/a o la persona tutelada haya sido declarado/a discapacitado/a con arreglo a las normas del sistema de la Seguridad Social o de la Ley de Integración Social del Minusválido o normativa que la sustituya

Se entenderá que están a cargo del trabajador/a los familiares que no tengan trabajo, pensiones o rentas o cuyos ingresos anuales no sean superiores al salario mínimo interprofesional.

#### 6. Procedimiento de solicitud de ayudas.

Las solicitudes de ayudas se remitirán al Departamento de Personal y esta las dará traslado antes del día 10 del trimestre correspondiente a la Comisión de Valoración para su estudio.

La recepción de solicitudes se mantendrá abierta durante todo el año y finalizará el 10 de enero del año siguiente.

La Comisión de Valoración analizará las solicitudes presentadas, relativas al año natural y se comunicará individual y por escrito a cada trabajador/a, e informando al Comité de Empresa, la resolución adoptada sobre su solicitud antes del día 31 de enero del año que se apruebe la solicitud.



El abono del importe correspondiente a las ayudas se realizará preferentemente en las nóminas de los meses de febrero o marzo del año en que se aprueba la solicitud. Si el trabajador/a ya no estuviera trabajando, pero se hubiese aprobado su solicitud, se le abonará mediante nómina elaborada al efecto

El solicitante deberá entregar junto con el modelo de solicitud correspondiente según Anexo II, la fotocopia de la factura con fecha del año para la que se solicita la ayuda.

Para llegar al mayor número de personas, se valorará la primera solicitud de cada trabajador/a, dando prioridad a las nuevas solicitudes presentadas.

Será competencia del Departamento de Personal la custodia conservación de la documentación, procediendo a archivar y presentar a la Comisión de Valoración todas las solicitudes.

7. Necesidades a cubrir para beneficiarios del fondo de acción social afectados por el convenio.

7.1. Oftalmología.

- a) Gafas y/o lentillas. Se abonará el importe íntegro de los cristales y lentillas hasta un máximo de 300€ al año. En ningún caso se incluirá el importe de las monturas, por lo que en la factura deben aparecer ambos conceptos por separado.
- b) Ayudas por intervención quirúrgica para la corrección visual: se abonará un 50% de la factura hasta un máximo de 500€ al año.

7.2. Atención buco dental, prótesis y ortodoncias.

Se abonará el 50% del importe de la factura, hasta un máximo de 500€

7.3. Atención auditiva y prótesis.

Se incluirá en este apartado prótesis auditivas, incluyendo audífonos y aparatos de fonación.

Se abonará el 50% del importe de la factura, hasta un máximo de 500€

7.4. Ayudas para la discapacidad.

Ayudas destinadas a sufragar los gastos derivados de la discapacidad. Podrán percirlas los beneficiarios de este Fondo de Acción Social que acrediten una discapacidad igual o superior al 33% y se abonará el 50% del importe de la factura hasta un máximo de 500 €.



#### 7.5. Ortopedia y prótesis.

Se incluirá en este apartado cualquier prótesis ortopédica no incluida en los apartados anteriores como plantillas, zapatos ortopédicos etc.

Se abonará el 50% del importe de la factura, hasta un máximo de 500€

#### 7.6. Gastos derivados de la intolerancia.

Intolerancia alimentaria al gluten, lactosa y similares: se abonará hasta un máximo de 300 € al año.

En igual cantidad será tenida en cuenta para las personas que padezcan de diabetes o enfermedades similares que necesiten de una alimentación especial.

En todos los casos será necesario Certificado médico acreditándole.

#### 7.7. Otras ayudas.

7.7.1. Ayuda de abono de la matrícula Universitaria, Máster, Doctorado y otros estudios de posgrado se contempla una ayuda única de 500€ al año. Cuando la matrícula se haya concedido en años anteriores, para continuar con la percepción, el alumno/a deberá acreditar haber aprobado el 100% de las asignaturas para las que se matriculó. Se aportará el certificado de calificaciones correspondiente al curso anterior.

7.7.2. Para los ciclos de Infantil, Primaria, ESO. P.P, Certificados Profesionales, se establecerá para esto niveles una ayuda para el abono del material didáctico del 25% de su importe, para lo que será necesario la presentación de factura hasta un tope máximo de 200 €

7.7.3. Gastos derivados de la vacunación recomendada pero no cubierta por el servicio público de salud y/o alergias. Se abonará hasta un máximo de 150 €

7.7.4. Gastos de guardería, centros de día, comedores escolares y cualquier otro gasto de esta naturaleza no contemplada, sirviendo esta lista a título meramente orientativa. Se abonará el 50% de dichos servicios hasta un máximo de 500€

#### 8. Documentación acreditativa.

La Comisión de Valoración del Fondo de Acción Social podrá solicitar al trabajador cuantos documentos considere oportunos que acrediten la situación de necesidad para la que se solicita la ayuda y el importe de la misma.



La falta de presentación de la documentación solicitada en el plazo de un mes dará lugar a la desestimación de la solicitud de la ayuda.

Si al finalizar el año, las solicitudes de correspondientes a las ayudas reguladas en este Reglamento fueran superiores al fondo previsto, se podrá reducir el porcentaje de concesión para poder atender a todas las solicitudes de los/as trabajadores/as que cumplieran con los requisitos de concesión; para ello se estará a lo dispuesto en el Anexo I

La ocultación de datos o la falsedad en la documentación aportada dará lugar a la denegación de la prestación solicitada o a la pérdida de la concedida, con devolución, en este último caso, de las cantidades indebidamente percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiese lugar, pudiéndose ser considerada como falta muy grave con lo que será de aplicación lo que se recoge en el Convenio Colectivo en vigor.

**ANEXO I****INFORME DE VALORACIÓN Y EN SU CASO PRORRATEO AYUDAS**

Una vez finalizado el plazo de presentación de ayuda la Comisión de Valoración elaborará un informe final con el siguiente contenido:

Primera Columna	Iniciales del trabajador/a que solicita la ayuda
Segunda Columna	Indicación del Tipo de Ayuda solicitada por fondo (AF/AS)
Tercera Columna	Tipo de ayuda en concreto
Cuarta Columna	Importe del gasto incurrido
Quinta Columna	Aplicación del tope por ayuda, si existiera
Sexta Columna	Importe final a aplicar si la cuantía del Fondo fuera inferior al
	A la suma de los importes de las ayudas solicitadas

La fórmula reconocida en la sexta columna se aplicaría siempre que se produzca que el importe anual reconocido del Fondo fuera inferior a la suma de cada una de las ayudas solicitadas.

Aplicaríamos el resultado de multiplicar las cuantías de la columna Quinta por la siguiente división:

$\text{Importe anual del fondo} / \text{Importe total ayudas solicitadas}$
--

**ANEXO II**

## MODELO SOLICITUD DE AYUDA SOCIAL

<b>Solicitud de Ayudas del Fondo Social Cruz Roja Española Oficina Provincial de Cáceres</b>
--

Fecha Solicitud:	
------------------	--

**DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR/A**

Nombre	
Apellidos	
D.N.I.	
Departamento	

**DATOS PERSONALES DEL BENEFICIARIO/A EN CASO DE NO SER EL TRABAJADOR/A**

Nombre	
Apellidos	
D.N.I.	
Relación Familiar	

**CONCEPTO DE LA AYUDA**

Necesidades	Concepto de la Ayuda	Cuantía
<input type="checkbox"/> Oftalmología		
<input type="checkbox"/> Atención Buco-Dental		
<input type="checkbox"/> Atención Auditiva		
<input type="checkbox"/> Ayudas Discapacidad		
<input type="checkbox"/> Ortopedia y Prótesis		
<input type="checkbox"/> Intolerancia Alimentos		
<input type="checkbox"/> Otras Ayudas		





Otra información Complementaria objeto de la ayuda

--

**Cuantía del Gasto**

Importe Gasto Solicitado	
--------------------------	--

Firmado Solicitante

Autorizado:	<input type="checkbox"/> SI	Causas:
	<input type="checkbox"/> NO	
Fecha:		

Firmado la Comisión Valoración

