

*RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal que presta servicios en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en la provincia de Cáceres. Expte.: 10/016/2007.*

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo para el personal que presta servicios en las dependencias de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en la provincia de Cáceres, (código de Convenio n.º 10/0073/2), suscrito con fecha 27-03-2007, de una parte, por los Representantes de la Empresa en representación de una parte y, de otra por el Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. 29-03-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 18 de mayo de 2007.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

#### CONVENIO COLECTIVO

2006-2008

CRUZ ROJA ESPAÑOLA  
OFICINA PROVINCIAL DE CÁCERES

#### ÍNDICE

##### 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. Traslados forzosos.

##### CAPÍTULO III. PERSONAL.

- Artículo 9. Grupos profesionales y niveles.
- Artículo 10. Personal Técnico.
- Artículo 11. Personal Administrativo.
- Artículo 12. Servicios especiales.
- Artículo 13. Profesionales de Oficio.
- Artículo 14. Oficios varios.

##### CAPÍTULO IV. SISTEMA DE COBERTURA PUESTOS DE TRABAJO.

- Artículo 15. Cambio grupo profesional.
- Artículo 16. Procedimiento de Ingreso.
- Artículo 17. Periodo de prueba.
- Artículo 18. Bolsa de trabajo.
- Artículo 19. Formación para la promoción.
- Artículo 20. Contratación a través de Empresas de trabajo Temporal.
- Artículo 21. Trabajos de categoría superior e inferior.
- Artículo 22. Extinción de la relación laboral.

##### CAPÍTULO V. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

- Artículo 23. Jornada de trabajo.
- Artículo 24. Horas extraordinarias.
- Artículo 25. Vacaciones.
- Artículo 26. Permisos y reducciones de jornada
- Artículo 27. Excedencias.

##### CAPÍTULO VI. RÉGIMEN RETRIBUTIVO.

- Artículo 28. Garantía Salarial.
- Artículo 29. Conceptos retributivos.
- Artículo 30. Sueldo Base.
- Artículo 31. Complemento personal consolidable
- Artículo 32. Complementos retribuidos.
- Artículo 33. Gastos de desplazamiento.
- Artículo 34. Pagas Extraordinarias.
- Artículo 35. Pago de Nóminas mensuales.
- Artículo 36. Anticipos reintegrables.
- Artículo 37. Prestaciones Sociales.

**CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Artículo 38. Norma General y Facultad Sancionadora.

Artículo 39. Definición de falta.

Artículo 40. Graduación y clasificación.

Artículo 41. Otras.

Artículo 42. Sanciones.

Artículo 43. Prescripción.

Artículo 44. Cancelación.

Artículo 45. Procedimiento disciplinario.

**CAPÍTULO VIII. ACCIÓN SINDICAL.**

Artículo 46. Representación y ejercicio de los derechos Sindicales de los trabajadores de la Oficina Provincial de Cáceres.

Artículo 47. Funciones.

Artículo 48. Garantías Sindicales.

Artículo 49. Derecho de Asamblea y Huelga.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA****ANEXO. TABLAS SALARIALES****PREÁMBULO**

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

**CAPÍTULO I  
“ÁMBITO DE APLICACIÓN”**

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Oficina Provincial de Cruz Roja Española de 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 trabajadores de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española de

Cáceres que están recogidos en el ámbito funcional, quedando expresamente excluidos de su ámbito de aplicación los siguientes:

1. Quienes presten sus servicios en régimen de colaboración voluntaria y no retribuida.

2. Quedarán fuera del convenio, aquellos contratos que vengan con salario previamente establecido por el organismo subvencionador, en nuestro caso sólo quedarán excluidos los contratados por el SEXPE por los convenios acogidos al Decreto 33/2002, de 3 de abril, los monitores del Plan FIP y los becados del CEDES.

En caso de duda sobre la aplicación de tablas salariales de convenios ante nuevas subvenciones con salario predeterminado, será la comisión paritaria quien determine sobre este punto.

3. Las personas que ocupen puestos de Dirección en la Oficina Provincial de CRE en Cáceres. A estos efectos se considerará personal de dirección: El Secretario y Coordinador Provincial, los directores de departamentos y aquellos otros puestos que con igual consideración pudieran ser creados en el futuro a iniciativa del presidente de la Oficina Provincial de CRE en Cáceres.

4. El personal de cualquier otra oficina o centro de Cruz Roja Española en comisión de servicio destinado a las actividades de CRE en la Oficina Provincial de Cáceres.

5. 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 CRE en Cáceres.

Los delegados de misiones se regirán 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.

6. Los profesionales libres y/o autónomos que presten su colaboración y servicios a CRE de Cáceres, los cuales se regirán 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 Oficina Provincial de 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.

1. El Convenio entrará en vigor al día siguiente al de su firma, salvo excepciones que expresamente se establezcan, y su vigencia se mantendrá hasta el 31 de diciembre del 2008.

2. El Convenio podrá ser denunciado —por escrito— por cualquiera de las partes, como mínimo con dos meses de antelación antes de la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se consideraría tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia.

2.3. Denunciado el Convenio, permanecerá vigente su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por el 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:

a. 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 afectados.

b. 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.

c. 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 e igualmente se tratarán temas relativos a contratación de nuevos trabajadores.

d. Velará igualmente por el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, así como acordar las medidas oportunas para la adopción de los métodos y mecanismos que sobre esta materia fuesen necesarios.

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.

### CAPÍTULO 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 del Secretario 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.

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) Valoración de los puestos de trabajo.
- e) Profesionalización y promoción.
- f) Fomento de la participación de los trabajadores.

#### Artículo 8. Traslados forzosos.

Se aplicará según se recoge en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO III

#### “PERSONAL”

#### Artículo 9. Grupos profesionales y niveles.

Para desarrollar las actividades en sus distintos ámbitos —sanitario, social, educativo y otros— el personal de Cruz Roja Española

en Cáceres, se clasificará atendiendo a las funciones realizadas en los siguientes grupos profesionales y niveles:

**GRUPO I. Técnicos**

Nivel I. Técnicos Grado Superior

Nivel II. Técnicos de Grado Medio

**GRUPO II. Administrativos**

Nivel I. Oficial de 1.ª Administrativo

Nivel II. Administrativo

Nivel III. Auxiliar Administrativo

**GRUPO III. Servicios Especiales**

Nivel I. Monitor de Formación A

Monitor de Formación B

Nivel II. Monitor de Formación C

Auxiliar de Clínica/Geriatria

Auxiliar de Puericultura

Nivel III. Socorrista

Nivel IV. Cuidador

**GRUPO IV. Servicios Técnicos o Profesionales de Oficio**

Nivel I. Conductor

Nivel II. Técnico Especialista Instalador Teleasistencia

Nivel II. Auxiliar de Transporte

**GRUPO V. Oficios Varios**

Nivel I. Técnico de Mantenimiento

Nivel II. Subalterno

Personal de Limpieza

**Artículo 10. Personal técnico.**

El personal técnico es el responsable de desarrollar y gestionar las directrices y programas emanados de los Órganos de Gobierno y Dirección de Cruz Roja Española en Cáceres en sus distintos ámbitos de actuación: dirección, gestión administrativa, sanitaria asistencial, educación-social, etc...

10.1. El personal Técnico de Grado Superior habrá de estar en posesión del título oficial superior expedido por Facultad Universitaria o Escuela Superior.

10.2. El personal Técnico de Grado Medio es el que hallándose en posesión del título oficial de grado medio o Diploma Universitario.

**Artículo 11. Personal administrativo.**

Corresponderá al personal administrativo, en general, las funciones administrativas, así como las tareas de ordenación y gestión no encomendadas al personal técnico y en concreto:

Oficial de 1.ª administrativo: corresponde a quien teniendo o no personal a su cargo, prestan su servicio con cierta autonomía y responsabilidad con experiencia probada.

Los administrativos: tendrán a su cargo la realización de tareas administrativas y en concreto las siguientes:

— Resolver consultas verbales escritas o telefónicas cuando no requieran la intervención de personal superior.

— En su caso, organizar y controlar los registros, ficheros y archivos de la unidad administrativa en la que presta sus servicios.

— Redactar y mecanografiar, utilizando los medios técnicos disponibles, los escritos que tengan relación con su unidad, cualquiera que sea su naturaleza y carácter.

— Despachar con el responsable inmediato sobre los asuntos propios de su competencia, consultándole los criterios a seguir y en general, sobre cualquier otro problema que pueda plantearse en el desempeño de su función.

Auxiliar administrativo: Es el personal que realiza trabajos que presuponen conocimientos administrativos elementales y entre ellos los siguientes:

— Participar en la realización de tareas sencillas en la tramitación de expedientes.

— Mecanografiar documentos utilizando los medios técnicos disponibles, copiándolos, tomándolos al dictado, utilizando modelos o prácticas usuales.

— Archivar, registrar o clasificar documentos.

— Realizar cálculos sencillos, con o sin auxilios de máquinas y equipos informáticos.

— Atender llamadas telefónicas o visitas con la finalidad de facilitar información.

— Realizar otras tareas de oficina de análogo nivel a las descritas, tales como redacción de escritos simples o repetitivos, correspondencia, manejo de los medios técnicos disponibles para la confección de documentos y estadillos, extractos, ficheros, etc...

## Artículo 12. Servicios especiales.

El personal encuadrado en el grupo profesional de Servicios Especiales desarrolla funciones que requieran un conocimiento concreto y determinado para el desempeño de las tareas de su puesto de trabajo.

**Monitores de Formación:** Desarrollarán su trabajo en actividades de formación de cualquier índole que imparta la Institución. Su nivel se corresponderá a la titulación que en cada caso se requiera.

**Auxiliar de Clínica/Geriatria y de Puericultura:** Los que estando en posesión del título correspondiente, desarrollarán su trabajo en aquellos programas de atención a colectivos vulnerables que precisan su atención.

**Socorrista:** Desarrollan sus funciones, acordes con la formación recibida y acreditada, en el ámbito del transporte Sanitario o como socorrismo acuático.

**Cuidador:** Desarrollan su trabajo como apoyo a otros profesionales como Auxiliares de Clínica o Auxiliares de Puericultura y directamente al usuario.

## Artículo 13. Profesionales de oficio.

El personal de Oficios Varios tendrá a su cargo las funciones y practicas siguientes:

— **Conductor:** Tendrá a su cargo con plena responsabilidad la utilización, conservación, mantenimiento y limpieza de los vehículos de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española, el traslado de personas, colaborando con el Auxiliar de Transporte en la movilidad del usuario y el transporte de materiales que le sean encomendados.

— **Técnico Especialista Instalador Teleasistencia:** Procederá a la instalación, revisión y reparación en su caso de los terminales de teleasistencia así como deberá atender otras tareas relacionadas con este programa.

— **Auxiliar de transporte:** Atenderá a los usuarios en el traslado desde los centros de atención a sus domicilio u otros desplazamientos que se realicen. Colaborará igualmente en la conservación y limpieza de los vehículos de la Oficina provincial.

## Artículo 14. Oficios varios.

El personal de Oficios Varios tendrá a su cargo las funciones prácticas y manuales de apoyo al resto del personal y actividades.

— **Técnico de Mantenimiento:** Tendrá la función de mantenimiento, conservación y reparación de las instalaciones de Cruz Roja Española en Cáceres.

— **Subalterno:** Bajo la dependencia del responsable del Servicio, realizará las funciones de carácter general que se les encomienden relacionadas con su trabajo habitual.

— **Personal de limpieza:** Tendrán a su cargo las labores de servicio de limpieza de edificios e instalaciones, así como otras derivadas de su profesión.

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 estas situaciones.

## CAPÍTULO IV

### “SISTEMA DE COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO”

## Artículo 15. Cambio de grupo profesional.

Cualquier trabajador/a que acredite poseer los requisitos necesarios para acceder a un grupo profesional determinado, distinto al que pertenece, puede presentarse a las convocatorias o concursos de méritos en igualdad de condiciones al resto de aspirantes, teniéndose en cuenta su antigüedad en la empresa.

## Artículo 16. Procedimiento de ingreso.

1. La dirección de la Entidad determinará el puesto de trabajo o puestos que procede crear o la vacante que haya de cubrirse y los requisitos necesarios que ha de reunir para su cobertura, haciendo especial hincapié en los conocimientos, méritos y formación requeridos.

Dicha información será publicada en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo de la Oficina Provincial y comunicada al Comité de Empresa.

2. La convocatoria determinará:

a) Plazo de presentación de las solicitudes. No podrá ser inferior a siete días hábiles. Por acuerdo de la dirección y el Comité de Empresa dicho plazo podrá ser reducido o ampliado, sin que en todo caso sea inferior a 4 días hábiles ni superior a 15 días hábiles.

b) Requisitos básicos para optar al puesto convocado. Dichos requisitos serán los especificados para el puesto en consonancia con lo previsto en el presente Convenio Colectivo respecto a los Grupos profesionales y niveles salariales, así como el tipo de jornada a realizar y plazo aproximado de incorporación. También

se podrá indicar las circunstancias que puedan considerarse como mérito para efectuar la selección.

En igualdad de valoración se optará por el candidato que presente certificado de discapacidad.

c) Composición del Tribunal. La convocatoria determinará la composición del Tribunal, que será de tres miembros, uno de ellos será miembro del Comité de Empresa o delegado de personal. Todos ellos con derecho a voz y voto.

El Tribunal será convocado con 24 horas de antelación, con indicación de la fecha y lugar de examen de las solicitudes presentadas. Si a la hora señalada no estuvieran presentes todos los componentes del Tribunal, se concederán media hora de cortesía. Una vez transcurrido ese tiempo, el Tribunal se considerará constituido válidamente.

3. Con objeto de ayudar a la promoción interna, se establecerá el siguiente protocolo:

a) Los currículums presentados se guardarán en dos sobres separados, uno para el personal con más de dos años de relación laboral en plantilla, que siga en ella, y otro para las personas que optan a la convocatoria externa, siendo los mismos registrados en Secretaría.

b) La provisión de plazas se cubrirá en primera convocatoria y con carácter restringido para el personal con más de 2 años de relación laboral que se presenta a la convocatoria, siempre y cuando cumpla los requisitos de la misma, entendiéndose por promoción interna la propia solicitud del trabajador, aun para plazas de inferior nivel, aceptando el trabajador todas las condiciones de la convocatoria.

c) Las plazas no cubiertas en promoción interna se cubrirán mediante convocatoria externa, y se tendrá en cuenta para el baremo la acreditación de incapacidad.

Se valorarán en igualdad de condiciones, los servicios que con carácter voluntario se hayan prestado en la Institución, al menos durante dos años, cuando estén suficientemente acreditados.

4. Con objeto de respetar los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y el derecho del trabajador a la promoción profesional, el baremo a aplicar en cada promoción se fijará de acuerdo a los siguientes criterios:

a. Titulación oficial o reconocida como equivalente por la legislación, necesaria para el puesto a cubrir.

b. Por cursos de formación específicos que, relacionada con la labor a realizar, aporten un valor añadido para la ocupación del

puesto. Se tendrá en cuenta fecha de realización del curso, contenido, entidad que lo ha impartido y número de horas, tanto lectivas como de prácticas. Solamente se valorará aquella formación de un mínimo de 100 horas (lectivas + prácticas) y se otorgará 0,25 puntos por curso hasta un máximo de un punto.

c. Por cada seis meses de experiencia en los últimos tres años relacionada directa o indirectamente con la vacante, y que aporte un mayor conocimiento de las labores a realizar: 0,5 puntos hasta un máximo de 2 puntos.

d. Entrevista personal con el candidato para valorar sus habilidades personales, tales como: razonamiento verbal y comunicación interpersonal, iniciativa, capacidad para evaluar y resolver problemas, asertividad etc.: Se valorará hasta 3 puntos.

En caso de duda razonable sobre la idoneidad de los candidatos o de empate, el tribunal podrá someter a los candidatos a ingresos a las pruebas teóricas y prácticas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

El tribunal de selección se reserva la facultad de dejar vacante la plaza si a su criterio ninguno de los candidatos reúne los requisitos necesarios.

Se levantará acta de la resolución del Tribunal.

Quedan exceptuados de este procedimiento los supuestos de contratación por motivos de interinidad, en los que la duración del contrato será la que corresponde a la suplencia, y los contratos de duración inferior a 3 meses no prorrogables.

5. Adjudicación: La adjudicación del puesto vacante de la convocatoria del concurso de méritos se efectuará al candidato que obtenga más puntuación según el baremo establecido en el apartado anterior, el cual tendrá que tomar posesión del puesto, en la fecha prevista en la convocatoria.

En caso de renuncia del candidato seleccionado, se informará al Comité de Empresa, siendo adjudicada la plaza al candidato que haya quedado en segundo lugar en la adjudicación de puntos.

Artículo 17. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba y cuya duración será de seis meses para los Titulados de Grado Superior y Medio, tres meses para el resto de los trabajadores excepto para el personal no cualificado que será de 2 meses.

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 trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

#### Artículo 18. Bolsa de trabajo.

Se habilitará una bolsa de trabajo que estará clasificada por cualificación profesional, que será gestionada por la Empresa y el Comité de Empresa.

En la misma quedarán incluidos los currículums seleccionados en las convocatorias correspondientes y los trabajadores que han trabajado anteriormente en sustituciones o contratos eventuales.

#### Artículo 19. Formación para la promoción.

La Empresa con el fin de incentivar las aspiraciones de superación de todo su personal, elaborará, conjuntamente con el Comité de Empresa, planes precisos de formación que den la oportunidad a todos los trabajadores/as:

- De acceder a las vacantes que se produzcan.
- De acceder a las plazas de nueva creación.

La dirección, cada año deberá elaborar un plan de necesidades y funcionamiento para determinar las metas y funciones a desarrollar. Antes de su redacción final se oirá, previamente al Comité de Empresa. Esta formación continuada se realizará en horas de trabajo.

Los trabajadores, con antigüedad superior a un año, podrán disfrutar de ayudas de estudios para la Formación Externa, para lo cual presentará su solicitud a la Secretaría con el contenido del curso a desarrollar, duración e importe.

Del importe del curso la Institución podrá subvencionar hasta el 50%.

Finalizado el curso el solicitante, deberá presentar las calificaciones obtenidas.

#### Artículo 20. Contratación a través de empresas de trabajo temporal.

En los supuestos de contratación a través de empresas de trabajo temporal, ésta solamente se llevará a cabo ocasionalmente, como situaciones punta de trabajo, con temporalidad claramente definida y por un período no superior a tres meses. Quedan exceptuados los supuestos de contratación por motivos de interinidad, en los que la duración del contrato será la que corresponda a la suplencia.

#### Artículo 21. Trabajos de categoría superior e inferior.

Se observarán las siguientes normas:

1. Sólo podrán realizarse trabajos de superior o inferior categoría 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.

2. Si el trabajador realiza funciones superiores a las del grupo profesional al que pertenezca, será en todo caso, por un período inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos años, computados de fecha a fecha y se realizará 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, éste deberá ser cubierto a través del procedimiento de provisión de vacantes.

3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de los límites que se establezcan, el trabajador percibirá la diferencia retributiva entre su categoría profesional y la categoría que corresponda la función que efectivamente realice.

4. Por necesidades de la empresa y consensuado con el Comité de Empresa, los trabajadores 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 habrán de ser por necesidades imprevisibles. Se mantendrán las retribuciones y demás derechos derivados de su categoría profesional.

#### Artículo 22. Extinción de la relación laboral.

La extinción de la relación laboral entre la Oficina Provincial de la “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 trabajador deberá ser informado por la empresa, con una antelación de al menos quince días hábiles, de la extinción de su contrato de trabajo. El mismo plazo se establece para que éste 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 empleado la cantidad equivalente al salario de los días no preavisados.

### CAPÍTULO V

#### “JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS, Y EXCEDENCIAS”

#### Artículo 23. Jornada de trabajo.

a) Para aquellos centros de trabajo que no tengan una jornada y un horario específico establecido por la dirección de la entidad, se establecerá con carácter general la jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales que se cumplirán de lunes a viernes en horario de 08:00 a 15:00 horas.

b) Se permitirá una flexibilidad de 15 minutos en la entrada y consecuentemente en la salida para el cumplimiento diario de la jornada laboral.

c) La dirección de la entidad, podrá establecer, para aquellos centros de trabajo o servicios que lo requieran jornadas especiales distintas a la ordinaria respetando en todo caso los límites establecidos en la legislación laboral.

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.

e) En el caso de trabajadores a régimen de turnos se establecerán las jornadas en función de las necesidades del programa, teniendo en cuenta no la jornada semanal sino el cómputo anual.

f) Los trabajadores 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 24. 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 Secretario, con propuesta previa justificada del responsable del Departamento correspondiente.

La realización de 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 15 días laborables a la fecha de su realización con el siguiente criterio:

— Las dos primeras horas de prolongación de jornada se recuperarán como horas normales, es decir una hora por cada hora trabajada.

— A partir de estas primeras 2 horas, tendrán carácter de extraordinarias y se compensarán 1,5 horas por cada hora realizada.

Todas las horas realizadas en días festivos tendrán carácter de extraordinarias y se compensarán 1,5 horas por hora realizada.

Cuando por expresas designación de secretaria y/o presidencia, un trabajador 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 35 horas, podrá solicitar compensación horaria con los cómputos fijados para las horas extraordinarias.

A estos efectos sólo se computarán las horas lectivas o presenciales y se compensarán en los siguientes 15 días laborables.

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

#### Artículo 25. Vacaciones.

Los trabajadores 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, deberán ser aprobados por la Dirección para que queden atendidas las necesidades de los servicios. A tal objeto cada jefe de departamento establecerá antes del 20 de mayo un calendario de vacaciones correspondientes al personal a su cargo y entregarlo al jefe de personal.

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

Dicho período vacacional no será sustituible por compensación económica.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera incapacidad temporal que causara la baja laboral, y ésta fuera notificada a la Entidad dentro de un plazo de 48 horas, se computará de la siguiente manera:

— Los tres primeros días serán a cuenta del trabajador y no recuperables.



— A partir del tercer día, se computará como vacaciones sólo el 50% del tiempo de la baja.

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.

## Artículo 26. Permisos y reducciones de jornada.

### I. Permisos retribuidos.

Los trabajadores de la Oficina Provincial 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:

— 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.

— Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo o por adopción o acogimiento o cualquier otra figura cuyos efectos estén asimilados por la Legislación Vigente en cada momento.

— Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.

— En caso de enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el permiso será de 3 días para familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y de 2 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. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará dos días más.

— En el caso de enfermedad común, el trabajador deberá aportar el justificante médico y la baja correspondiente, si han transcurrido más de tres días. Independientemente de que tenga la obligación de informar a la empresa de su ausencia en su puesto de trabajo, desde el momento en que ésta se produzca.

— Dos días por traslado de domicilio habitual si es dentro de la misma ciudad y 3 si es otra localidad.

— 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 trabajador tuviera que hacer un desplazamiento al efecto.

— Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica con posterior justificación o por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

— Por el tiempo necesario para asistir a exámenes, tanto cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico, como para exámenes de concurso oposición para acceder a mejoras de puestos de trabajo, ya sean en empresas privadas o públicas.

— Por asuntos propios, 5 días laborables al año que se podrán disfrutar hasta el día 10 de enero del año siguiente para contratos indefinidos y/o superiores a un año. Para el resto se tendrá derecho a la parte proporcional que resulte según el tiempo de duración del contrato.

— Tres días naturales en caso de separación o divorcio. El cómputo se efectuará a partir de la emisión de la sentencia judicial que constate tal situación.

— Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables para todos los trabajadores/as de Cruz Roja Española en Cáceres, y si éstos coincidieran con sábado o domingo, automáticamente se pasaría al día anterior o posterior, siempre que la Comunidad Autónoma no lo conceda.

— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público.

— Los trabajadores que acrediten con documentación suficiente, ser pareja de hecho, tendrán los mismos derechos y deberes que recojan las leyes laborales para las demás parejas.

— 15 días naturales de vacaciones al cumplir los 25 años de servicios prestados en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Cáceres.

— Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o bien reducir la jornada en media hora para la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

— 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.

— En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo no podrá superar el tiempo establecido en la ley.

— En caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad que vienen regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

Documentación acreditativa de las causas del permiso: el trabajador deberá entregar a la persona designada por la empresa, dentro como máximo de los dos días hábiles siguientes a aquellos en que disfrutó el permiso, la documentación acreditativa de la causa por la que se disfrutó el permiso (por ejemplo: certificado de matrimonio o de formalización de pareja de hecho, certificación de ingreso en el hospital del pariente que se trate, certificación 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 trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Oficina provincial 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, justificando la petición de necesidad y previo estudio conjunto de la Empresa y el Comité de Empresa.

— En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

## 3. Reducción de Jornada.

— Los trabajadores con al menos un año de antigüedad, y con jornada completa, podrán solicitar reducción de jornada con la consiguiente reducción proporcional del salario, previo estudio de la Empresa y Comité de Empresa.

— En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de cinco años el permiso tendrá la duración establecida legalmente.

— Quienes por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

— 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.

— Si dos o más trabajadores adscritos al presente convenio generasen un derecho de los establecidos anteriormente, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la institución.

## Artículo 27. Excedencias.

La excedencia podrá ser: Forzosa, Voluntaria 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 trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, siempre que el solicitante no esté sujeto a expediente disciplinario o tenga pendiente amortización de un préstamo concedido por la institución, por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro 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.

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito, con una antelación mínima de un mes, 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 veinte días.

Durante el periodo de Excedencia Voluntaria el trabajador 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 trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia voluntaria, tendrá derecho 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 sí 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 aquélla.

**EXCEDENCIA POR CUIDADO DE UN HIJO O FAMILIAR:** Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza o por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivos, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o a partir de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos 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 trabajadores 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 o Familiar el trabajador 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 y de DOCE en el cuidado de FAMILIAR, el trabajador 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 (art. 46 E.T.), 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 aquélla.

**EXCEDENCIA 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 éste se haya producido por alguna de las causas legalmente establecidas para la extinción de la relación laboral.

El periodo en el que el trabajador 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.

## CAPÍTULO VI “RÉGIMEN RETRIBUTIVO”

Artículo 28. Garantía salarial.

Al personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Cáceres se le aplicarán las retribuciones que le corresponda en función de su categoría profesional y de acuerdo con las Tablas Salariales establecidas en el ANEXO adjunto al presente Convenio.

Dichas retribuciones serán revisadas anualmente. Para el cálculo de esta revisión se aplicará de forma automática a todas las categorías que figuran en la Tabla Salarial, y desde el primer día de cada año, el aumento siguiente:

- Para el año 2006, el IPC real del año 2005.
- Para el año 2007, el IPC real del año 2006, más el 1%.
- Para el año 2008, el IPC real del año 2007, más el 1%.

Artículo 29. Conceptos retributivos:

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

- Salario Base.
- Complementos no consolidables.
- Complemento personal consolidable.
- Pagas extraordinarias.

Artículo 30. Sueldo base.

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

### Artículo 31. Complemento personal consolidable.

Este complemento será consolidable y estará formado por una cantidad única mensual, como compensación a la pérdida de antigüedad, para aquellos trabajadores que tuvieran reconocido ese derecho.

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

### Artículo 32. Complementos retributivos.

— Los Complementos no Consolidables son:

- Jefatura de servicio
- Disponibilidad
- Turno partido
- Trabajo a Turnos
- Puesto de trabajo
- Específico

— Jefatura o responsabilidad de área: Constituye un complemento no consolidable, al que tendrán derecho los trabajadores 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 a criterio de la Entidad, al personal que, por las especiales características del trabajo a desarrollar en su puesto, deba 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 90 horas al semestre.

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

— Complemento turno partido: Tendrán derecho los trabajadores que, como consecuencia de una decisión de la dirección de la Entidad, tengan partida su jornada laboral en dos o más tramos.

— Trabajo a Turnos. Este complemento lo percibirán aquellos trabajadores que teniendo horario de jornada continua, por necesidades del trabajo, pasen 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 trabajadores en el desempeño de puestos de trabajo, cuando concurren factores o condiciones 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.

Su aplicación podrá ser de forma progresiva en función del grado de eficiencia en el desempeño del trabajo, iniciándose con un máximo del 10% del salario base, y con posibles subidas bianuales de hasta un 5%, teniendo como límite máximo el 35% del salario base.

— Específico: Aquellos otros que de forma temporal establezca la dirección de la entidad en función de las necesidades de la Entidad.

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

### Artículo 33. Gastos de desplazamiento.

Los gastos que incurran los trabajadores que por necesidad del servicio y previa autorización del Director 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.

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

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un adelanto por los gastos estimados del viaje llamado Anticipo, que deberá justificarse como máximo a los 15 días de 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 34. Pagas extraordinarias.

El personal de la Oficina Provincial 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 35. Pago de nóminas mensuales.

Las pagas mensuales deberán quedar ingresadas mediante transferencias bancarias en las cuentas corrientes elegidas por los trabajadores

dentro de territorio nacional, el día 28 de cada mes y si éste 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 36. 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 37. Prestaciones sociales.

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.

### CAPÍTULO VII

#### “RÉGIMEN DISCIPLINARIO“

#### Artículo 38. Norma general y facultad sancionadora.

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

#### Artículo 39. Definición de falta.

Constituye falta o incumplimiento en la relación laboral la violación de uno o más deberes del trabajador consignados en el

contrato de trabajo, en el presente Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

#### Artículo 40. Graduación y clasificación.

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

Serán faltas leves las siguientes:

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

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 contempladas en la normativa vigente.

Serán faltas graves las siguientes:

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

b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los 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 contempladas 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 trabajadores 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 superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.
- 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 jefes o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
  - o) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en material de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

#### Artículo 41. Otras.

Será considerado como acto contrario a los principios de Cruz Roja Española, con las sanciones establecidas para las faltas muy graves, aquellas acciones que tengan como finalidad el quebrantamiento de la imagen de la entidad o de sus principios, y además:

- a) Toda actuación dentro de la institución que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, ideología lugar de nacimiento o vecindad, afiliación o pertenencia a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) El uso del nombre de la Institución en el ejercicio de las funciones que impliquen violación o neutralidad o independencia política.

c) Realización o participación en actos que sean contrarios a los principios fundamentales de CRE con manifestación de la pertinencia a la Institución.

#### Artículo 42. Sanciones.

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

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

##### 1. Por faltas leves

a) Amonestación por escrito.

b) 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.

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.

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 43. 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 que pueda instruirse en su caso.

#### Artículo 44. Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado 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 45. Procedimiento disciplinario.

La evaluación y aplicación de las sanciones por faltas graves y muy graves la llevará a cabo una comisión paritaria formada por representantes de la empresa y del comité de empresa, donde tendrá voto de calidad el representante de la empresa, y excluyendo al director del departamento afectado.

El trabajador tendrá derecho a exponer por escrito en un plazo de cinco días hábiles las alegaciones que estime oportunas.

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

La denuncia injustificada o sin pruebas implicará la misma sanción al denunciante que la que le hubiera correspondido al denunciado instruido el expediente y no podrá ser cancelada sin el consentimiento previo del denunciado.

### CAPÍTULO VIII

#### “ACCIÓN SINDICAL”

Artículo 46. Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Cáceres.

A. El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Cáceres corresponderá al Comité de Empresa, a los Delegados Sindicales y a los propios trabajadores de acuerdo con la legislación vigente.

B. Los miembros del Comité de Empresa y delegados 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 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 se establecerán en quince horas mensuales, para cada miembro del Comité de Empresa o Delegado sindical, para el ejercicio de sus funciones como representante de los trabajadores.

#### Artículo 47. Funciones.

El Comité de Empresa y Secciones Sindicales ejercerán las funciones que le sean atribuidas por la legislación vigente.

Igualmente fomentará la participación en campañas de promoción de ingresos entre los trabajadores, además de participar en los programas de formación que dentro de la Formación Continua promueve la Institución.

#### Artículo 48. 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 trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en la legislación al efecto, podrá, ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni durante los dos años siguientes al cese de las mismas.

#### Artículo 49. Derecho a asamblea y de huelga.

Los trabajadores 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 trabajadores 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.

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 cuestiones 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.

Con efectos de la entrada en vigor del presente Convenio, las partes firmantes acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), de forma incondicionada y a la totalidad del mismo.

#### 5. CATEGORÍAS Y COMPLEMENTOS ANTERIORES AL PRESENTE CONVENIO:

Quedan suprimidos cualquier categoría, nivel o complemento salarial no reconocido en el actual Convenio.

Disposición final única.

Por aplicación del presente Convenio Colectivo, quedan derogados Convenios anteriores, reconociéndose no obstante, por esta Disposición los derechos adquiridos por los trabajadores de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Cáceres en aplicación de aquéllos.



**TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2006**  
Salario bruto mensual por 14 pagas anuales

GRUPO - Nivel	SALARIO BASE
<b><u>Grupo I .- Técnicos</u></b>	
Nivel I.- Técnico Grado Superior	1.291,76 €
Nivel II.- Técnico Grado Medio	1.102,37 €
<b><u>Grupo II .- Administrativos</u></b>	
Nivel I.- Oficial 1º Administrativo	917,50 €
Nivel II.- Administrativo	883,25 €
Nivel III.- Auxiliar Administrativo	798.63 €
<b><u>Grupo III .- Servicios Especiales</u></b>	
Nivel I.- Monitor de Formación A	1.291,76 €
Monitor de Formación B	1.102,37 €
Nivel II.- Monitor de Formación C	798,63 €
Auxiliar de Clínica/Geriatria	798,63 €
Auxiliar de Puericultura	798,63 €
Nivel III.- Socorrista	747.70 €
Nivel IV.- Cuidador – Celador	571,38 €
<b><u>Grupo IV .- Profesionales de Oficio</u></b>	
Nivel I.- Conductor	901,94 €
Nivel II.- Técnico Especialista Instalador	798.62 €
Teleasistencia	
Nivel III.- Auxiliar de Transporte	571,38 €
<b><u>Grupo V .- Oficios Varios</u></b>	
Nivel I.- TECNICO MANTENIMIENTO	747.70 €
Nivel II.- Subalterno	571,38 €
Personal de Limpieza	571,38 €

**COMPLEMENTOS NO CONSOLIDABLES**

<b>COMPLEMENTO</b>	<b>MENSUALIDAD €</b>	<b>PAGAS</b>
Jefatura Servicio	140 €	<b>14 Pagas</b>
Disponibilidad	140 €	<b>14 Pagas</b>
Turno Partido	70 €	<b>11 Pagas</b>
Trabajo a turnos	40 €	<b>11 Pagas</b>

**GASTOS DE DESPLAZAMIENTO**

Cantidades máximas a Justificar

<b>Alojamiento</b>	Según Factura
<b>Desayuno</b>	Hasta 5 €
<b>Comida</b>	Hasta 24 €
<b>Cena</b>	Hasta 24 €
<b>Kilometraje</b>	0,19 €/km. (*)

*RESOLUCIÓN de 22 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre los funcionarios del Ayuntamiento de Cáceres y la corporación municipal.*

El Excmo. Ayuntamiento de Cáceres ha remitido a esta Dirección General de Trabajo, para su publicación, el texto del Acuerdo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre los funcionarios del citado Ayuntamiento y la corporación municipal. A tal efecto, esta Dirección General de Trabajo,

**ACUERDA:**

Disponer la publicación del texto del citado Acuerdo en el boletín oficial correspondiente, para general conocimiento de los posibles interesados.

Mérida, 22 de mayo de 2007.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

ACUERDO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CÁCERES Y LA CORPORACIÓN MUNICIPAL  
2007

**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Ámbito Personal

Artículo 3. Ámbito Temporal

Artículo 4. Ámbito Territorial

Artículo 5. Comisión Paritaria

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Artículo 7. Denuncia del Acuerdo

Artículo 8. Prórroga

Artículo 9. Condiciones más favorables

**CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 10. Organización y racionalización

Artículo 11. Relación de Puestos de Trabajo