

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 5** *RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid (código número 28012392012003).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 5 de febrero de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 23 de marzo de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO 2015-2017 CRUZ ROJA ESPAÑOLA  
EN LA COMUNIDAD DE MADRID****Capítulo I*****Ámbito de aplicación***

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*—El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales en todos y cada uno de los Centros y Servicios, dependientes de Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid, en la forma y extensión que en el mismo se determine.

Los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo tendrán fuerza normativa y obligaran a Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid y a sus empleados/as mientras presten servicios en cualquiera de sus dependencias y oficinas locales, así como al personal que ingrese en dichos centros durante la vigencia del mismo.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española los cuales se registrarán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto y por las disposiciones reguladoras de su respectiva profesión.
- b) Las personas que ocupen puestos directivos y de dirección en Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid. A estos efectos se considera personal directivo el que se contempla en el Reglamento General Orgánico de Cruz Roja Española, y las personas que ocupan puestos de directores y aquellos otros que pudieran ser creados en el futuro a iniciativa del comité autonómico o la presidencia de dicho comité, y el personal que rija sus condiciones laborales por contrato de alta dirección.
- c) Quienes por su ámbito de actuación específico están sometidos a un convenio del sector, sea nacional autonómico o provincial o a convenio de empresa.
- d) Quienes presten sus servicios en régimen de colaboración voluntaria y no retribuida.

Art. 2. *Vigencia y denuncia del convenio.*—1. El convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID con efectos retroactivos al día 1 de enero de 2015 y su duración se extenderá por plazo de tres años.

2. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, comunicándolo por escrito a la otra parte con tres meses de antelación respecto a la fecha de finalización de su vigencia.

3. Dentro de los tres meses siguientes a la denuncia del convenio por cualquiera de las partes, deberá quedar constituida la comisión negociadora del nuevo convenio.

4. Dentro del año posterior a la finalización del convenio como consecuencia de su denuncia, sin que se hubiese llegado a un acuerdo sobre nuevo convenio, este permanecerá íntegramente en vigor en todas sus cláusulas. Transcurrido ese año, el actual convenio perderá su vigencia respecto a las cláusulas obligacionales permaneciendo en vigor sus cláusulas normativas, según lo establecido legalmente.

Art. 3. *Unidad de convenio.*—Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—La impugnación de cualquiera de los preceptos del convenio implicará la del conjunto de todos ellos, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones del convenio en su integridad.

No obstante, si la nulidad afectase a algún artículo de contenido meramente accesorio, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar exclusivamente dichos preceptos y los que se vean afectados por él.

Art. 5. *Comisión paritaria.*—1. Se crea una comisión paritaria integrada por un máximo de 6 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical e institucional, en la forma en la que decidan cada una de las respectivas organizaciones firmantes.

2. La comisión paritaria se reunirá a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, debiendo expresar el orden del día que la motiva y una fecha con un preaviso no inferior a siete días, salvo excepcional causa de urgencia. Su convocatoria y reuniones se registrarán por sus normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia comisión paritaria en su primera reunión.

3. La comisión paritaria quedará constituida cuando asistan la mitad más uno de sus miembros. Sus acuerdos se tomarán por el voto favorable de la mayoría de sus miembros, y sus decisiones serán vinculantes para la totalidad.

4. Como medio de resolución de controversias con respecto al presente convenio y una vez que la comisión paritaria no consiga llegar a acuerdo, se llevará a efecto un proceso de mediación. La elección del órgano mediador será determinada por la comisión paritaria, pudiendo ser una institución de mediación (colegio profesional de graduados sociales, abogados, etcétera) o bien un mediador con experiencia consolidada en mediación laboral.

En caso de falta de acuerdo en la designación del mediador las partes fijan el Instituto de Mediación Laboral de la Comunidad de Madrid o equivalente en su momento.

## Capítulo II

### *Organización del trabajo y cláusula de no discriminación*

Art. 6. *Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.*—1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Institución, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores/as. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la Institución.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de productividad y eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, y de acuerdo con los valores, principios y normas de la Institución y el Plan Estratégico de Cruz Roja Española.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo, para ello la Institución aportará los medios necesarios.

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores/as.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores/as.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g) El fomento de la participación de los trabajadores/as.
- h) Promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria, para que las personas interesadas puedan participar como voluntarios/as en la organización y en las actividades de la Institución.
- i) La participación de forma igualitaria de hombres y mujeres en la formación y capacitación profesional, así como la promoción profesional de los trabajadores/as, según criterios de igualdad entre ambos sexos.

## Capítulo III

### *Procedimiento de ingresos y sistema de provisión de vacantes. Período de prueba. Contratación temporal*

Art. 7. *Ingreso del personal y cobertura de vacantes.*—1. Ingreso de personal: La dirección de la Institución determinará el puesto de trabajo o puestos que procede crear o la vacante que haya que cubrirse y los requisitos necesarios que ha de reunir para su cobertura, con adecuación al catálogo de puestos de trabajo. Se tomarán en consideración los conocimientos, experiencia, méritos y formación requeridos y, en su caso, pertenencia a colectivos vulnerables.

2. Generación de vacantes:

1. La dirección de Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid determinará las vacantes que habiéndose producido puedan ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño y la forma y proceso que se seguirá para su cobertura, de acuerdo con el proceso previsto en el Anexo I “Procedimiento de Selección de Personal”.

2. Se establecen dos tipos de contrataciones de personal en función de la duración:

- a) Vacantes de duración estimada superior a seis meses. Con carácter previo estas vacantes se podrán cubrir directamente por decisión de la dirección tanto por traslado de otro trabajador/a como por promoción interna, en este caso aceptada por el mismo/a. Cuando se produzca una solicitud del trabajador/a, la Institución la tomará en consideración junto con los demás criterios de cobertura. En su defecto se establece el procedimiento de selección para la cobertura de vacantes previsto en el Anexo I. Dicho anexo podrá ser modificado por acuerdo de la comisión paritaria durante la vigencia del presente convenio.
- b) Vacantes de duración estimada inferior a seis meses. La dirección de Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid determinará el procedimiento más adecuado para este tipo de contrataciones. No obstante, como forma preferente utilizará la base de candidatos/as externos prevista en el Anexo I.

Independientemente de su duración, no regirá el régimen de cobertura anteriormente pactado cuando la vacante se pueda cubrir con contrato de Interinidad, utilizando preferentemente la bolsa de trabajo.

Art. 8. *Período de prueba.*—El personal de nuevo ingreso está sometido a un período de prueba cuyo plazo se interrumpirá en caso de incapacidad temporal y cuya duración será de un mes para el personal del grupo 4, tres meses para el personal del grupo 3 y 2 y seis meses para el personal del grupo 1 y siempre de acuerdo al puesto de trabajo.

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

Art. 9. *Personal temporal.*—La Institución podrá utilizar las modalidades de contratación temporal vigentes en cada momento, en las circunstancias y con los requisitos establecidos en la misma.

La duración de los contratos será la que marque la legislación vigente en cada momento. No obstante de lo anterior, se acuerda que los contratos eventuales por circunstancias de la producción se podrán realizar en un período máximo de 18 meses, pudiendo ser la duración de los mismos hasta 12 meses en dicho período.

Art. 10. *Contrato por obra o servicio.*—A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los programas específicos financiados por organismos públicos tanto estatales, como de comunidad autónoma como municipales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad habitual y permanente de la Institución.

Estos contratos por su propia naturaleza no habrán de considerarse indefinidos, pudiendo contratarse bajo la forma de contrato por obra o servicio dado que están sujetos al ejercicio presupuestario de los organismos o entidades públicas o privadas financiadoras y por tanto al acuerdo, convenio o contrato suscrito entre estos y Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid.

Art. 11. *Comisión de servicios.*—En los casos en los que Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid acuerde con el trabajador/a un traslado en comisión de servicios a otras dependencias acogidas a distintos convenios, deberá tener conocimiento previo a la efectividad del traslado el comité de empresa, con el fin de asegurar las condiciones laborales y económicas que se acuerden con el trabajador/a, siempre y cuando este lo autorice.

Las personas acogidas a este convenio que pudieran estar en comisión de servicio prestando el mismo en otra entidad se beneficiarán de todas las mejoras que en la misma hubiera, frente al convenio del centro de pertenencia, desapareciendo estas cuando concluya su comisión de servicios.

## Capítulo IV

### Clasificación profesional

Art. 12. *Clasificación profesional.*—El personal sometido al presente convenio estará clasificado según su puesto de trabajo, a partir de la entrada en vigor del mismo, en grupos profesionales.

Su encuadramiento se realizará en cuatro grupos profesionales y los niveles pactados en este convenio, conforme con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

res, 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 y conforme las previsiones de este convenio.

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.

Se respetaran en todo caso las exigencias de titulación o acreditación profesional que por normativa legal o convencional de aplicación, sean exigibles a determinados puestos de trabajo.

Art. 13. *Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.*—La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: titulación, formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- a) Titulación: La correspondiente a cada grupo profesional.
- b) 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.
- c) Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados.
- d) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- e) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del 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 de acuerdo a su nivel jerárquico.
- f) 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.
- g) Actualización de nuevos conocimientos que favorezcan y refuercen, los criterios anteriormente mencionados.
- h) Las partes acuerdan que de forma excepcional en todos los grupos profesionales podrán integrarse trabajadores/as que no teniendo la titulación propia de dicho grupo profesional, formen parte del mismo como “Asimilados/as”. Para poder formar parte de un grupo profesional, sin la titulación requerida, como “asimilado/a”, se tendrá en cuenta:
  - Los conocimientos y experiencia adquirida en dicho grupo profesional.
  - Hallarse en proceso de la formación requerida para pertenecer a dicho grupo profesional.
  - La previsión y capacidad de desarrollo profesional dentro de dicho grupo.

Art. 14. *Grupos profesionales.*

#### Grupo 1

Son los puestos con mayor amplitud y heterogeneidad en la gestión de los proyectos (recursos económicos y humanos, actividades, funciones y objetivos integrados y diversos), con mayor impacto en los objetivos generales de la organización.

Complejidad: Sigue políticas definidas y objetivos genéricos y establecidos, asumiendo una muy elevada complejidad en la solución de problemas, asociada a la gestión de recursos y diversidad e impacto de sus relaciones, o bien a su ámbito de especialización.

Autonomía: Total sobre el cumplimiento de sus resultados o los obtenidos a través de otros, con un marco de referencia de los problemas y decisiones poco definido, partiendo de directrices generales que les obligan a tener gran autonomía de decisión.

Conocimientos: Requieren competencia técnica adquirida normalmente por titulación universitaria superior (licenciatura, grado con máster o doctorado) y amplia experiencia específica en su ámbito de actuación.



A efectos de retribución, los integrantes de este grupo se encuentran en los niveles 1, 2, 3 y/o 4. Los niveles se ordenan en atención a los criterios establecidos en el artículo 36 del presente convenio.

#### Grupo 2

Son los puestos que ejecutan los proyectos y programas técnicos definidos en los objetivos de la organización o bien en las áreas de soporte a los mismos.

**Complejidad:** Asumen una complejidad alta en la solución de problemas, asociados a la especialidad de su ámbito de actuación, y su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización.

**Autonomía:** Sobre el cumplimiento de objetivos y supervisión de los resultados.

**Conocimientos:** Requieren competencia técnica especializada, adquirida normalmente por titulación universitaria (Diplomatura o Grado), así como experiencia en su ámbito de actuación.

A efectos de retribución, los integrantes de este grupo se encuentran en los niveles 1, 2, 3 y/o 4. Los niveles se ordenan en atención a los criterios establecidos en el artículo 36 del presente convenio.

#### Grupo 3

Son aquellos trabajadores/as que tienen atribuida la realización de tareas relacionadas con su especialidad y sobre las que reciben instrucciones genéricas, realizando unas tareas de tipo medio.

**Complejidad y autonomía:** Las decisiones que toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo definidos por la organización o por la propia actividad que desarrollan, enfrentándose a problemas de complejidad media en el desempeño de su trabajo.

**Conocimientos:** Requieren competencia técnica especializada, adquirida normalmente por Formación Profesional de Segundo Grado o Superior o equivalente y experiencia contrastada para el desempeño de sus funciones.

A efectos de retribución, los integrantes de este grupo se encuentran en los niveles 1, 2, 3 y/o 4. Los niveles se ordenan en atención a los criterios establecidos en el artículo 36 del presente convenio.

#### Grupo 4

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

La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades, y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información y documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Requieren competencia derivada de la formación profesional básica y/o reglada ocupacional y/o experiencia laboral asimilable.

A efectos de retribución, los integrantes de este grupo se encuentran en los niveles 1, 2, 3 y/o 4. Los niveles se ordenan en atención a los criterios establecidos en el artículo 36 del presente convenio.

### Capítulo V

#### *Jornada y horarios*

**Art. 15. Jornada.**—La jornada ordinaria de trabajo efectivo será con carácter general, de 35 horas, distribuida de lunes a viernes, pudiendo establecer una distribución irregular de la jornada de hasta el 10 por 100.

La jornada semanal será, preferentemente, de 35 horas distribuida de lunes a jueves de 08:00 a 19:00 horas y viernes de 08:00 a 15:00 horas y la jornada máxima será de 12 horas diarias para los trabajadores/as a turnos.

La distribución irregular deberá ser preavisada con al menos 7 días al trabajador/a salvo en supuestos excepcionales que impidan atender este preaviso. El trabajador/a podrá justificadamente excusar la realización de la distribución irregular.

Se podrán establecer jornadas inferiores, en cuyo caso las partes estarán a lo dispuesto en los correspondientes contratos de trabajo y asimismo, jornadas superiores con la correspondiente compensación económica.

Podrán establecerse jornadas especiales para aquellos servicios que así lo requieran o centros de nueva creación, debiendo informar al comité de empresa.

No se permitirán jornadas partidas, cuando se trate de jornadas inferiores a 30 horas a la semana.

Las jornadas que disfruten los trabajadores a la firma del presente convenio de empresa se mantendrán como derecho adquirido, así como las retribuciones correspondientes a las mismas.

**Art. 16. Jornada con turnos rotatorios.**—Sin perjuicio de la jornada ordinaria prevista en el artículo 15, podrán establecerse jornadas en turnos rotatorios de hasta doce horas diarias, conforme a las necesidades del servicio y respetando en todo caso la jornada máxima legal y el descanso de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, sin perjuicio de las guardias que se pacten por razón del servicio.

Los trabajadores/as podrán disfrutar de al menos dos días de descanso en cómputo semanal, pudiendo acumularse la realización de 10 días continuados y 3 días de descanso.

**Art. 17. Horarios.**—1. Es competencia exclusiva de la Institución la fijación de horarios y organización de turnos de trabajo, así como la modificación de los mismos sin más limitaciones que las legales y la comunicación al comité de empresa.

2. Se establecen 4 tipos de horario:

- **Horario continuado:** Es el que se establece en un solo bloque de trabajo al día. Cuando la jornada diaria sea de seis horas o más, el trabajador/a tendrá derecho a una pausa retribuida de veinte minutos siempre durante la jornada de trabajo, no siendo posible destinar esta pausa al retraso en su horario de entrada ni a la anticipación de su horario de salida.
- **Horario partido:** Es el que está dividido en dos bloques al día, con una pausa mínima de 1 hora entre ellos. Siempre y cuando el servicio lo permita, el trabajador/a podrá optar por reducir o ampliar la pausa en los términos previstos en el artículo 18.5.
- **Horario mixto:** Es el que el horario se prestará en una misma semana en horario continuado o partido, aplicándose en cada caso la regulación establecida en cada horario.
- **Horario por turnos:** Es toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores/as ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador/a la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes.

Atendiendo a las necesidades del servicio y a las peculiaridades del mismo, los turnos de trabajo podrán organizarse en horarios de mínimo 4 horas diarias y máximo de 12 horas diarias continuadas, respetándose entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente un descanso mínimo de 12 horas. Excepcionalmente cuando el trabajo por turnos así lo requiera se podrán establecer turnos de guardia de hasta 24 horas con los descansos correspondientes.

El trabajador/a saliente de turno no podrá abandonar el puesto hasta que se incorpore el entrante.

**Art. 18. Flexibilidad de horario.**—1. Siempre y cuando el servicio al que está adscrito el trabajador/a lo permita, los trabajadores/as que presten sus servicios en horario continuado, partido y mixtos dispondrán de una flexibilidad voluntaria en la hora de entrada y salida de hasta un total de 60 minutos cada jornada.

2. Se establece un modelo de flexibilidad horaria, en virtud del cual la hora de entrada y/o salida cada jornada podrá ser anticipada a un máximo de 30 minutos y/o retrasarla un máximo de 30 minutos, la hora máxima de entrada por el ejercicio de la flexibilidad horaria será las 08:00 horas. La comisión paritaria podrá fijar las excepciones a esta norma.

3. Los trabajadores/as en horario a turnos no dispondrán de flexibilidad horaria, tampoco aquellos que por razón del servicio que prestan no puedan acogerse a tal medida de flexibilidad. Como compensación a la privación de este derecho, le serán reconocidos en tales supuestos 2 días adicionales de “asuntos propios” como medida de conciliación laboral y personal.

4. Para los siguientes casos quedará fijada la flexibilidad de la siguiente forma:
  - a) Las personas que trabajan en Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid, que tengan a su cargo o por razones de guarda legal, un menor con discapacidad podrán flexibilizar en dos horas diarias, cualquiera que sea la modalidad de jornada que realice, para la conciliación del mismo con los horarios del centro escolar o de integración al que asista dicho menor. También tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
  - b) Las personas que trabajan en Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid, que tengan a su cargo un familiar mayor de 65 años, con discapacidad o en grado de dependencia, la flexibilidad horaria podrá ser negociada entre Institución, trabajador/a y comité de empresa en función de las condiciones personales y familiares.
  - c) Las personas que trabajan en Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid, víctimas de maltrato podrán, cualquiera que sea su modalidad de jornada, flexibilizar en dos horas diarias la entrada/salida, para realizar una asistencia social integrada.

En los supuestos previstos en los apartados a), b) y c), deberán ser comunicados a la Dirección de Recursos Humanos, quien se encargará de las comunicaciones al respecto.

5. En caso de jornada partida se disfrutará de 45 a 75 minutos de pausa de comida. Los trabajadores/as podrán reducir el tiempo de pausa de comida un máximo de quince minutos, y correlativamente anticipar o retrasar su hora de salida en quince minutos. En aquellos centros o servicios con imposición de horario por parte del financiador, los trabajadores/as deberán acreditar la cobertura de horario de atención del servicio.

Art. 19. *Horas extraordinarias*.—1. Se consideran horas extraordinarias aquellas que exceden de la jornada máxima semanal y requerirán siempre la aprobación previa del Secretario Autonómico.

2. Con el fin de creación de empleo y facilitar la conciliación de la vida profesional y personal, la realización de horas extraordinarias serán de carácter excepcional y voluntarias.

3. Las horas extraordinarias se compensarán en tiempo de descanso en igual cuantía a las realizadas, salvo las de sábados, domingo o festivo que se compensarán multiplicándolas por 1,5 y en todo, dentro de los tres meses siguientes a su realización, y en su defecto, serán compensadas económicamente según lo establecido en el apartado cuatro de este artículo.

4. Excepcionalmente, las horas extraordinarias podrán ser abonadas en dinero por los siguientes importes:

- La realizada de lunes a viernes: Igual a de la hora ordinaria.
- La realizada en sábado, domingo o festivo valor de la hora ordinaria multiplicándola por 1,5.

Art. 20. *Jornada intensiva de verano*.—1. Se entiende por jornada intensiva de verano aquella realizada durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre a razón de siete horas continuadas diarias en horario de mañanas. Los trabajadores/as que tengan jornadas inferiores a la ordinaria, podrán realizar en horario continuado su jornada laboral.

2. La dirección de cada departamento, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, propondrá al trabajador/a la realización de la jornada intensiva de verano. La adscripción a la jornada intensiva de verano ofrecida por la dirección será voluntaria por parte del trabajador/a.

3. En caso de conflicto sobre la definición de “necesidades del servicio” previstas en el apartado 2 anterior, cualquiera de las partes podrá convocar a la comisión paritaria a tal efecto.

4. Cualquier excepción a esta norma motivada por situaciones particulares requerirá notificación y autorización previa del departamento recursos humanos, previa comunicación al comité de empresa.

5. El procedimiento para la puesta en marcha anual de la jornada intensiva será:

1. La dirección de cada departamento, atendiendo a las necesidades del servicio, decidirá la posibilidad de realización de la jornada intensiva de verano y su forma de recuperación antes de 15 de abril de cada año.



Esta decisión será comunicada a la dirección del departamento de recursos humanos. Previo a la comunicación a los trabajadores, la Institución (preferentemente la dirección de recursos humanos y, en su caso, la dirección de cada departamento) comunicará al comité de empresa los casos y motivos donde esta jornada no pueda ser llevada a cabo.

2. La dirección de cada departamento comunicará a sus trabajadores/as la decisión adoptada antes del 1 de mayo de cada año.
3. El trabajador/a decidirá la adscripción voluntaria a la jornada intensiva de verano y comunicará por escrito a su departamento la aceptación de realización antes del 15 de mayo de cada año y la forma de recuperación del tiempo establecida con su departamento. La renuncia del trabajador/a a la realización de jornada intensiva requerirá comunicación por escrito con copia al departamento de recursos humanos.

6. Las jornadas superiores a 35 horas semanales o aquellas jornadas que se modifiquen por situaciones excepcionales por razón del servicio que se presta en este período de jornada intensiva, se recuperarán respecto a las horas de jornada no realizadas. El período de recuperación será en cómputo anual, es decir, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, y se realizará teniendo en cuenta las necesidades del servicio y los límites legales de jornada. Se aplicarán preferentemente a esta compensación los excesos horarios realizados por el trabajador/a, y en lo que falte podrá definirse una forma diferente de recuperación para cada trabajador/a.

Quedan excluidos del cómputo de recuperación las siguientes situaciones: vacaciones, situaciones de baja laboral y permisos retribuidos. Asimismo, en estas mismas situaciones tampoco se producirá recuperación de tiempo de trabajo.

## Capítulo VI

### *Vacaciones, licencias y permisos*

Art. 21. *Vacaciones*.—1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 24 días hábiles, disfrutándose según el calendario laboral de cada trabajador/a por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores/as de forma obligatoria dentro del año natural o como máximo hasta el 31 de enero del año siguiente al de devengo.

2. Las vacaciones estivales se disfrutarán preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, disfrutándose como mínimo el 50 por 100 de las vacaciones.

3. Las vacaciones podrán disfrutarse como máximo fraccionadas en tres períodos.

4. El calendario de vacaciones estivales se fijará dentro del primer cuatrimestre con arreglo a la solicitud del trabajador/a y atendiendo las necesidades del servicio, para que el trabajador/a conozca las fechas que le correspondan de vacaciones, al menos, cuatro meses antes del comienzo de su disfrute. En caso de desacuerdo se acudirá a la comisión paritaria.

5. Los trabajadores/as que tengan hijos/as en edad escolar y/o personas dependientes tienen preferencia para disfrutarlas en el período estival de vacaciones escolares. Si hubiera coincidencia en este punto, la preferencia se otorgará al de mayor antigüedad en la Institución y si también hay coincidencia en este punto la preferencia se le otorgará al de mayor edad.

6. Por situaciones de urgencia social, emergencia o situaciones extraordinarias en las que se requiera la actuación de la Institución podrá alterarse el turno de vacaciones pactadas, previo informe al comité de empresa y en caso de desacuerdo se llevará a la comisión paritaria, para su posible resolución.

7. Una vez establecido el turno de vacaciones no se podrá variar excepto por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales del trabajador/a suficientemente justificadas.

8. Procedimiento de solicitud y autorización:

1. Solicitud de vacaciones: El trabajador/a solicitará sus vacaciones a su responsable directo bien a través del portal del empleado o bien a través de otro procedimiento establecido por el propio departamento que permita dejar constancia de su solicitud.
2. Autorización de vacaciones: El responsable directo del servicio o centro, previo conocimiento del director/a del departamento, comunicará la decisión de autorizar o denegar motivadamente el disfrute de las vacaciones. La autoriza-

ción o denegación de vacaciones se realizará atendiendo a las necesidades del servicio y se procederá a lo establecido en el artículo 5, comisión paritaria.

3. Caso de desacuerdo: La fijación del período de vacaciones dentro de un departamento se realizará considerando la no interrupción en la prestación del servicio, y por acuerdo entre la dirección y los empleados/as. En caso de desacuerdo se procederá según lo establecido en el artículo 21.5.

Asimismo, en caso de conflictos graves se estará en lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 22. *Licencias retribuidas*.—1. El trabajador/a, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y/o formalización oficial de pareja de hecho, a contar desde el primer día hábil de trabajo.
- b) Tres días hábiles continuos o discontinuos dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho causante por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo/a, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo requiera desplazamiento superior a 200 kilómetros el plazo será de cuatro días hábiles continuos.
- c) Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo requiera desplazamiento superior a 200 kilómetros el plazo será de cuatro días naturales.
- d) Dos días hábiles continuos o discontinuos por traslado del domicilio habitual.
- e) Un día natural por matrimonio y/o formalización oficial de pareja de hecho de hijos/as, padres o hermanos/as disfrutable el día del acto. Este permiso será ampliable a dos días naturales si este se produjese en distinta localidad de la del domicilio del trabajador/a siempre que se encuentre a más de 200 kilómetros de distancia de su domicilio, disfrutándose el día adicional el día anterior o posterior al acto.
- f) Un día a elegir entre el 24 o 31 de diciembre, en caso de que ambos días sean no laborales se podrán trasladar su disfrute al 23 y 30 de diciembre.
- g) Dos días hábiles en caso de divorcio o de separación legal y/o disolución de pareja de hecho. El cómputo de los días se efectuará a partir de la notificación al trabajador/a de la resolución judicial que constate la situación o su acreditación administrativa.
- h) Asistencia a exámenes: El 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 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 vuelta a su puesto de trabajo.
  1. Permiso no recuperable:
    - Exámenes oficiales homologados por el Ministerio de Educación: Se considera exámenes oficiales homologados todas pruebas de evaluación incluidas en titulaciones cursadas en centros que se encuentren legalmente establecidas por el listado oficial de Ministerio de Justicia o de Educación.
    - Examen de conducir de vehículos de transporte por carretera.
  2. Permiso recuperable:
    - Exámenes oficiales de oposición convocados por organismos públicos.
    - Exámenes no oficiales que intervengan en el desarrollo profesional presente o futuro del trabajador/a.
- i) Asuntos propios: El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de 7 días hábiles de asuntos propios que no requerirán justificación, por año natural, prorrateándose este disfrute de forma proporcional para períodos inferiores al año con un mínimo de 2 días en el primer semestre natural, siendo la fecha límite de disfrute del resto de días el 10 de enero del año siguiente.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalente.

- k) En el caso de los progenitores, y como medida de conciliación familiar, ambos progenitores por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
  - l) Las trabajadoras, para la lactancia de un hijo menor de nueve meses testarán a lo dispuesto en la ley en cada caso con relación al disfrute de este derecho, pactándose en el presente convenio que su disfrute podrá ser acumulado a razón de 15 días hábiles retribuidos que se disfrutarán obligatoriamente de forma continuada que se suman a la baja maternal. En el caso de partos múltiples o adopción se concederán 4 días adicionales por hijo/a.  
Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre.
  - m) Permiso para formación. Los trabajadores/as con jornada completa tendrán derecho para realizar su formación externa, a un cómputo total de sesenta horas anuales por año natural de servicio o parte proporcional para períodos inferiores de servicio. Estas horas se calcularán a prorrata para jornadas inferiores a la completa. Esta formación será necesariamente la que se destine a formación relacionada con actividades de la Institución, con asistencia a cursos realizados en centros públicos o privados que contribuyan directamente con la progresión profesional actual o futura del trabajador/a en la Institución.
  - n) Permiso para asistencia a consulta médica propia. El trabajador/a dispondrá de un permiso por el tiempo mínimo para asistir a consulta médica, pública o privada. Dicha consulta deberá ser solicitada preferentemente en horario compatible con su jornada de trabajo, y solo cuando no sea posible podrá disfrutar del presente permiso.
  - ñ) Permiso para acompañamiento a consulta médica de familiar de primer grado por consanguinidad o por afinidad. El trabajador/a dispondrá de un permiso por el tiempo mínimo para el acompañamiento a consulta médica, pública o privada de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad. Dicha consulta deberá ser solicitada preferentemente en horario compatible con su jornada de trabajo, y solo cuando no sea posible podrá disfrutar del presente permiso. En caso de que en la consulta médica del afectado/a recomendara el facultativo/a reposo durante al menos un día o indicador similar el permiso abarcará la jornada completa.
2. De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil:
- El parentesco de consanguinidad hasta el primer grado comprende en línea recta descendente a hijos/as, en línea recta ascendente a padres.
  - El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos/as y nietos/as, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos/as.
  - El parentesco de afinidad hasta el primer grado comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos/as y nietos/as y a los padres de aquellos y a los abuelos y hermanos/as políticos.
  - El parentesco de afinidad hasta el segundo grado comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos/as y nietos/as y a los padres de aquellos y a los abuelos y hermanos/as políticos.

Las situaciones de pareja de hecho acreditada se asimilará a las relaciones de afinidad.

## Capítulo VII

### *Suspensión y extinción del contrato de trabajo*

Art. 23. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*—Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciocho semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo, que finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el supuesto de adopción y acogimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

- b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- c) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los quince días naturales siguientes al cese, el trabajador/a tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo, comunicándolo dentro de ese plazo por escrito dirigido a la dirección de recursos humanos. En caso de no ejercer su derecho de reincorporación en el plazo y forma indicados quedará extinguido su contrato de trabajo.
- d) Suspensión de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- e) Invalidez del trabajador/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. *Excedencias*.—1. Los trabajadores/as podrán disfrutar las siguientes excedencias:

- a) La excedencia voluntaria: Podrá ser solicitada por el personal indefinido de plantilla con más de un año de antigüedad en la Institución, por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercido por la misma persona si han transcurrido tres años desde su reincorporación al trabajo, a contar desde el final de la anterior excedencia.

El período de excedencia voluntaria no computará a efectos de años de servicio, antigüedad ni de promoción.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse por escrito con un mínimo de 30 días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar. La Institución deberá responder a la solicitud en los 10 días naturales siguientes a su recepción.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado que deberá de ser prefijado con anterioridad por el trabajador/a solicitante. Un mes antes de finalizar este plazo el trabajador/a excedente deberá de solicitar por escrito su reincorporación. En caso que el trabajador/a no haya solicitado la excedencia por el plazo máximo podrá solicitar una sola prórroga de la excedencia como máximo hasta completar el plazo de 5 años.

El trabajador/a excedente solo conserva un derecho de reingreso preferente a un puesto vacante de igual grupo profesional, si lo hubiera.

- b) Excedencia por cuidado de hijos/as o familiares: No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de hijos/as menores de 3 años, según la legislación vigente. También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El disfrute de la excedencia por cuidado de hijos/as o familiares se someterá a la legislación vigente en cada momento, y en todo caso requerirá la acreditación de que concurren las circunstancias en el sujeto causante.

- c) Excedencias forzosas: Dicha excedencia se disfrutará en las condiciones que la ley establezca en cada caso.
- d) Excedencia extraordinaria: La Institución podrá establecer un período no inferior a un mes ni superior a 12 meses de excedencia con reserva de puesto de trabajo, cuando la situación personal o familiar requiera de una especial atención por parte de la Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid oído el comité de empresa. Se podrá requerir al interesado documentación o entrevistas para aclarar las motivaciones.

2. El trabajador/a excedente no podrá en ningún caso trabajar o colaborar directa o indirectamente en otra empresa o entidad concurrente salvo autorización previa de la Institución.

Art. 25. *Permiso sin sueldo.*—Los trabajadores/as con al menos un año de relación laboral en la Institución podrán solicitar un permiso sin sueldo con una duración mínima de 15 días y una duración máxima de 6 meses. Dicho permiso se solicitará por escrito dirigido al departamento de recursos humanos con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio de su disfrute. La concesión del permiso será discrecional de la dirección de la Institución, comunicada dentro de los 10 días siguientes a la petición atendiendo en cada caso las necesidades del servicio, si bien se deberá haber valorado si se solicita por necesidades de conciliación personal y familiar. En este supuesto la denegación deberá ser motivada y comunicada al comité de empresa.

Solo en casos excepcionales, se podrá ampliar la duración del permiso sin sueldo hasta un máximo de 12 meses.

La solicitud de este permiso solo podrá volver a realizarse una vez transcurridos dos años desde la finalización del anterior permiso.

Art. 26. *Extinción del contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 27. *Dimisión del trabajador/a.*—El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en la Institución deberá ponerlo en conocimiento de esta por escrito con una antelación mínima de 15 días, este preaviso no se aplicará si la dimisión se produjese en el período de prueba.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de preavisar su cese con la indicada antelación dará derecho a la dirección de la Institución a descontarle de la liquidación que hubiera de percibir el importe de 1 día por cada día de retraso en el preaviso.

## Capítulo VIII

### Estructura salarial

Art. 28. *Estructura retributiva.*—1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de los trabajadores/as por la prestación profesional definida en este convenio y estará constituida por los siguientes conceptos salariales:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.
- c) Complementos salariales de puesto de trabajo.
- d) Otras retribuciones de carácter personal.
- e) Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos.

Art. 29. *Salario base.*—Es la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades ordinarias, más dos pagas extraordinarias, y cuya cuantía aparece determinada en las tablas salariales del presente convenio (Anexo 2).

Art. 30. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores/as acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias denominadas pagas de junio y diciembre.

La cuantía será el importe de una mensualidad exceptuándose el complemento de jornada partida.

El devengo de las pagas es semestral siendo el período de devengo de la paga de junio del 1 de enero al 30 de junio del año en curso y de la paga de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Al trabajador/a que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la paga extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas pagas en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Art. 31. *Complementos salariales de puesto de trabajo.*—Se establecen los siguientes complementos:

1. Complemento de Horario Partido: Retribuye la realización de trabajo en horario partido descrito en el artículo 17.2 del presente convenio. Su cuantía es de 15 mensuales por cada día fijo de la semana en que se preste. A título de ejemplo: si un trabajador realiza horario partido todos los lunes, recibe 15 euros mensuales. Si además realiza horario partido todos los jueves, recibe 15 euros mensuales adicionales, y así sucesivamente hasta un máximo de 75 euros mensuales por complemento de horario partido cinco días a la semana.



2. Complemento de Mayor Dedicación: Retribuye la realización de jornada superior a la ordinaria establecida semanalmente en 35 horas y se calculará en proporción a dicha jornada ordinaria, tomando como referencia el salario base.

3. Complemento de Puesto de trabajo: Es de índole funcional, y su devengo depende exclusivamente del ejercicio de dicho puesto de trabajo, por lo que no tendrá carácter consolidable. Será preceptivo que conste el puesto de trabajo al que se asigne dicho complemento.

4. Complemento de Responsabilidad: Retribuye la especial responsabilidad propia de los puestos denominados “mandos intermedios” que constan descritos en el catálogo de puestos y es inherente al ejercicio efectivo del puesto.

5. Complemento de Nocturnidad: Los trabajadores/as que realicen horarios desde las 22:00 horas, hasta las 06:00 de la mañana, se les retribuirá en tiempo de descanso, equivalente al 10 por 100 de la hora trabajada en horario nocturno, dicho disfrute se liquidará semestralmente, la comisión paritaria supervisara el volumen de horas realizadas y el efectivo disfrute en el período convenido.

6. Complemento Especial Navidad: El trabajador/a que por necesidades de servicio tenga que trabajar entre las 21:00 horas del día 24 de diciembre y hasta las 24:00 horas del 25 de diciembre y/o entre las 21:00 horas del día 31 de diciembre y las 24:00 horas del 1 de enero percibirá un complemento por cuantía de 10 euros por hora efectiva de trabajo.

Art. 32. *Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos.*—No tendrán la consideración de salario a ningún efecto, los siguientes pagos:

1. Dietas: Las cantidades que la Institución abone al trabajador/a cuando este tenga que realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid que exija pernoctación o realizar sus comidas fuera de su lugar habitual, siempre y cuando no sean asumidas directamente por aquella. Se estará a la instrucción técnica vigente en cada momento.

2. Kilometraje: Las cantidades que la Institución abone al trabajador/a cuando este utilice su vehículo para realizar desplazamientos por motivo del trabajo, con excepción del desplazamiento desde su domicilio al trabajo y viceversa. La retribución por kilometraje es de 0,19 euros/kilometro, de conformidad con la legislación vigente y variará en su caso de conformidad con la misma.

3. Otros gastos: Cualquier otro gasto en el que incurra el trabajador/a por razón de la prestación de sus servicios y que implique pagos a terceros (taxis, aparcamiento, etcétera).

El procedimiento de justificación y abono será el establecido por la Institución en cada momento.

Art. 33. *Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria.*—Los trabajadores/as que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria percibirán el salario base, complemento de grupo las pagas extraordinarias, y los complementos a que tengan derecho, en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Art. 34. *Fechas de abono de mensualidades y pagas extras.*—1. El abono de las mensualidades será efectivo el día 28 de cada mes y si este fuera festivo, se abonarán el día hábil inmediatamente anterior.

2. El abono de las pagas extraordinarias se realizará el 20 de junio para la paga de junio y el 15 de diciembre para la paga de diciembre, si estos fueran festivos, se abonarán el día hábil inmediatamente anterior.

Art. 35. *Incremento salarial anual.*—1. Sistema de incremento salarial: Durante la vigencia del actual convenio se pacta el siguiente sistema de revisión salarial y sobre los conceptos salariales que se indican en el siguiente apartado de este artículo:

- a) Las retribuciones correspondientes al año 2015 son las reflejadas en el Anexo II del presente convenio.
  - b) A partir del 1 de enero de 2016, el importe de las retribuciones se revisará anualmente durante la vigencia del convenio en función de la revalorización de las pensiones públicas, aplicándose con efectos 1 de enero. En cualquier caso, se asegura una revalorización de al menos un 0,5 por 100 sobre todos los conceptos salariales previstos en el apartado siguiente.
2. Conceptos salariales a los que se aplica el incremento:
- Mayor dedicación.
  - Salario base.
  - Complemento de responsabilidad.
  - Complemento “ad personam”, previsto en la disposición final segunda.

3. El incremento salarial únicamente se aplicará a los trabajadores/as con contrato vigente a la fecha del abono de los incrementos pactados.

## Capítulo IX

### *Sistema de promoción y formación profesional*

Art. 36. *Asignación de grupos profesionales y cambios de nivel.*—1. Asignación de grupos profesionales: La asignación de los grupos profesionales viene determinada por los respectivos contratos de trabajo.

No obstante, podrá realizarse la asignación a cada grupo profesional cuando el trabajador/a desarrolle con el visto bueno de la Institución, y de forma efectiva, servicios en este grupo profesional conforme a lo establecido en el capítulo IV de este convenio y posea los requisitos establecidos en el mismo capítulo “grupos profesionales” de este convenio para su desempeño.

2. Promoción de nivel dentro del mismo grupo profesional: La asignación de nivel dentro de cada grupo profesional viene determinada en cada contrato de trabajo.

2.1. Se establecen 4 niveles profesionales dentro de cada grupo profesional. El primer nivel, denominado nivel de ingreso, y 3 niveles superiores de consolidación.

2.2. El nivel 1 o de ingreso se adquiere al iniciar el trabajador/a su servicio profesional dentro de dicho grupo profesional.

2.3. La promoción dentro de los siguientes niveles requerirá:

a) La permanencia de 24 meses efectivos de desempeño en el nivel de ingreso o nivel 1, con o sin solución de continuidad, implicará la promoción al nivel 2.

b) A partir del nivel de 2 en cada grupo profesional la promoción se produce por la obtención de una valoración de media positiva durante al menos 3 años de forma consecutiva, o 4 años en un período de 6 años, según el sistema de evaluación del desempeño establecido en cada momento en la Institución, pactado en comisión paritaria.

Art. 37. *Promoción profesional.*—En los procesos de selección y contratación del personal, Cruz Roja en la Comunidad de Madrid se regirá por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos más vulnerables y seguirá los protocolos establecidos por Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid y la legislación y acuerdos vinculantes al respecto.

En aras de garantizar la máxima transparencia, el comité de empresa participará de forma efectiva, con voz y voto, en la comisión de selección así como en los tribunales y pruebas que se consideren pertinentes hacer. Dichas comisiones o tribunales estará representada por una persona del departamento o servicio, otra de recursos humanos y otra del comité de empresa.

1. La Institución se compromete a la cobertura de los puestos de trabajo y a la promoción profesional según lo establecido en el artículo 7 del presente convenio y Anexo I. No obstante, en virtud de su capacidad organizativa, la dirección de la Institución se reserva el derecho a la cobertura de cargos de confianza o de especial cualificación a través del sistema que considere pertinente o incluso a través de la contratación externa. Siempre de acuerdo al sistema preestablecido de ingreso del personal, donde solo se excluyen aquellos que por contrato y funciones de director, así lo reflejen en acuerdos entre partes o contratos de alta dirección.

A efectos de promoción profesional dentro del mismo grupo, la dirección articulará un procedimiento, con la misma composición del comité de selección de personal con participación activa del comité de empresa, que permita la valoración objetiva del desempeño de los trabajadores/as y la revisión de los criterios de valoración del desempeño y el resultado de la misma.

2. Superado el proceso de convocatoria interna y desde el momento que se inicie el ejercicio real del puesto, el trabajador/a y la Institución dispondrán de un período de prueba de 3 meses en el que el trabajador/a conserva su derecho al reingreso en su puesto anterior. Superado este período de prueba, el trabajador/a no podrá presentarse a nuevo proceso de convocatoria interna hasta haber transcurrido un año natural desde el inicio en el ejercicio del puesto a no ser por causas justificadas, que tendrán que ser oídas y también comunicadas en plazo y forma adecuada a la Institución y el comité de empresa.

Art. 38. *Formación profesional.*—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 trabajador/a en la Institución.

2. Comisión Consultiva de Formación: Se acuerda la creación de una comisión consultiva de formación con la composición, reglas de funcionamiento y funciones que se detallan a continuación:

2.1. Composición: Estará integrada por 4 miembros: 2 de la parte empresarial y 2 de la parte social.

2.2. Funcionamiento:

- La comisión se reunirá, al menos, cada 3 meses o cuando se estime pertinente.
- Las decisiones se adoptarán en primera opción por consenso y en segunda por mayoría simple y de no poder hacerse efectivo se votará y se trasladará a los órganos competentes en cada momento.
- Para adoptar decisiones deberán estar presentes, al menos 3 miembros.

2.3. Funciones:

- Proponer acciones de formación.
- Colaborar en los estudios y análisis sobre necesidades de formación.
- Colaborar en la tramitación de subvenciones y bonificaciones en materia de formación existentes en cada momento.
- Estar informados y colaborar en el diseño y seguimiento del plan de formación anual.

3. Desarrollo de la formación: La formación podrá impartirse en los diversos centros de trabajo de Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid 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 esta se imparta total o parcialmente fuera de 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 de horario de trabajo se compensará:

- Formación voluntaria: Sin compensación.
- Formación obligatoria: Al valor de la hora ordinaria compensará en tiempo libre y, en casos excepcionales, se abonará el importe. Se tendrán en cuenta las necesidades de conciliación.

## Capítulo X

### *Beneficios sociales*

Art. 39. *Anticipo.*—Todo trabajador/a tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, que deberán reintegrarse en la nómina del mismo mes en que se recibe o en la del siguiente, a elección del trabajador/a.

Art. 40. *Anticipo especial.*—1. Todo trabajador/a con más de un año de antigüedad reconocida en la empresa tendrá derecho a solicitar y percibir hasta el importe equivalente a 3 mensualidades del salario bruto. La devolución será mensual, mediante retención en origen en la nómina a percibir, tanto por paga ordinaria como por paga extraordinaria, iniciándose en el mes siguiente en el que se recibe, y siendo la cuota de reintegro un diez por ciento (10 por 100) del salario bruto mensual. Excepcionalmente, podrá aumentarse a 4 mensualidades, siendo en tal caso la devolución de un quince por ciento (15 por 100) del salario bruto mensual. Si el contrato de trabajo se extinguiera antes del vencimiento de plazo de reintegro del anticipo especial, la Institución podrá aplicar la compensación contra el saldo y finiquito que procediera, para la cancelación de la parte que estuviera pendiente de reintegro.

2. No se podrá solicitar un nuevo anticipo especial hasta haber devuelto íntegramente la cuantía total del anticipo anterior. Excepcionalmente y en caso de necesidad justificada, se podrá ampliar el anticipo vigente hasta la cuantía máxima establecida en este artículo.

Art. 41. *Fondo social.*—1. Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid se compromete a dotar un fondo anual con objeto de dar cobertura a necesidades extraordinarias de carácter social.

La cuantía del fondo será el producto resultante de multiplicar el número de trabajadores/as en plantilla en Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid a fecha 30 de septiembre del año anterior al de aplicación por cuarenta (40 €) euros.

2. Condiciones para la concesión:

1. Beneficiarios: Podrán optar aquellos trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del convenio de Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid y que, a la fecha de presentar la solicitud, tengan una antigüedad mínima de 1 año.
2. Causas objeto de la prestación: Serán objeto de la prestación todas aquellas necesidades de carácter social del trabajador/a de Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid o de sus familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre y cuando estas no puedan ser obtenidas por otras entidades, instituciones, empresa y organismos oficiales, públicos o privados.

A modo orientativo, y sin que en ningún caso constituya una lista cerrada, se enumeran como causas que pueden motivar la prestación: compra de prótesis y plantillas, operaciones, intervenciones y tratamientos no cubiertos por el sistema de seguridad social, desahucios, y/o extrema necesidad.

En caso de que los trabajadores/as que solicitan la ayuda tengan la condición entre sí de cónyuges, o tengan acreditada la condición de pareja de hecho, solo uno de ellos podrá solicitar la prestación.

3. Cuantía de la prestación: La cuantía de la ayuda será un porcentaje de los gastos generados para subsanar o paliar la causa objeto de la prestación, estableciéndose los siguientes límites y reglas:

— Porcentaje de la ayuda: Oscilará entre un mínimo de 50 por 100 y un máximo 90 por 100 del importe solicitado en función de dos parámetros:

- Salario del trabajador:
  - Hasta 20.000 euros anuales: 80 por 100.
  - A partir de 20.000: 50 por 100.
- Gravedad de la causa: En función de la gravedad de la causa, el porcentaje anterior se podrá incrementar en un 10 por 100 adicional.

— El importe máximo de la prestación será de novecientos (900 €) euros brutos por trabajador/a y año natural independientemente del número de causas de ayudas solicitadas.

Si al finalizar el año la cuantía de las solicitudes de fondo social fueran superiores al fondo previsto, la Institución se compromete a aumentar el fondo social hasta un máximo del 25 por 100 para cubrir las necesidades de los trabajadores/as.

3. Convocatoria y concesión: La convocatoria y concesión de la ayuda se efectuará conforme al Anexo 3.

4. Abono de la ayuda: La ayuda será abonada en la nómina correspondiente a los meses de mayo y octubre de cada año y excepcionalmente en enero del año siguiente en nómina efectuándose los descuentos y retenciones legalmente establecidos.

5. Cancelación de la ayuda: La ayuda queda automáticamente cancelada por baja del trabajador/a en la empresa, no repercutiendo en las cuantías ya satisfechas.

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.

Art. 42. *Ayudas al estudio.*—1. Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid se compromete a dotar un fondo anual destinado a la concesión de ayudas al estudio a los trabajadores/as.

La cuantía del fondo será el producto resultante de multiplicar el número de trabajadores/as en plantilla en Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid a fecha 30 de septiembre del año anterior por cuarenta (40 €) euros.

2. Requisitos para la concesión:
    1. Beneficiarios: Podrán optar aquellos trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del convenio de Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid y que, a la fecha de presentar la solicitud, tengan una antigüedad mínima de 1 año.
    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.
      - 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 o aplicables a su futuro desarrollo profesional.
    3. Cuantía de la beca: 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 los siguientes límites y reglas:
      - Porcentaje de Ayuda:
        - Formación Reglada u homologada por el Ministerio de Educación: 80 por 100.
        - Formación no Reglada: 40 por 100.
      - El importe máximo de la ayuda será de 900 euros por trabajador/a y año natural independientemente del número de cursos realizados.
        - Tendrán preferencia en la concesión de ayudas las solicitudes referidas a cursar estudios reglados y/u homologados por el Ministerio de Educación y que para la obtención del título requieran cursar estudios en varios años y/o cursos consecutivos o no.Si al finalizar el año las solicitudes de beca de ayuda fueran superiores al fondo previsto, la Institución se compromete a aumentar el fondo de becas hasta un 25 por 100 para cubrir las necesidades de los trabajadores/as.
  3. Convocatoria y concesión: La convocatoria y concesión de esta ayuda se efectuará conforme al Anexo 4.
  4. Abono de la ayuda: La ayuda será abonada en la nómina correspondiente al mes de su concesión. Como regla general, el pago se efectuará preferentemente en los meses de junio, septiembre y excepcionalmente en enero del año siguiente, efectuándose los descuentos y retenciones que legalmente procedan. En aquellos casos en los que el trabajador/a, no pueda adelantar el coste de la formación, la Institución se lo adelantará cuando así se solicite expresamente, debiendo en tal caso acreditar el beneficiario/a posteriormente el justificante del pago para el fin solicitado.
  5. Cancelación de la ayuda: La ayuda queda automáticamente cancelada por baja del trabajador/a en la empresa, no repercutiendo en las cuantías ya satisfechas.

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.
  6. De manera ocasional, el departamento de recursos humanos y el comité de empresa podrán solicitar a la dirección de la Institución aplicación de criterios excepcionales para aquellos trabajadores/as cuyas circunstancias personales y/o profesionales requieran especial consideración.
- Art. 43. *Complemento por incapacidad temporal.*—Todo trabajador/a que inicie un proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral percibirá durante la suspensión del contrato por estos motivos un complemento que sumado a la prestación correspondiente de la Seguridad Social o Mutua de Trabajo alcance el 100 por 100 del salario bruto mensual y parte proporcional de pagas extras establecido en cada momento.
- Art. 44. *Complemento por maternidad y paternidad.*—Todo trabajador/a que inicie un proceso de maternidad o paternidad percibirá durante la suspensión de su contrato un complemento por maternidad/paternidad que sumado a la prestación correspondiente de la Seguridad Social o Mutua de Trabajo alcance el 100 por 100 del salario bruto mensual y parte proporcional de pagas extras establecido en cada momento.



Art. 45. *Condiciones ventajosas a los hijos/as.*—Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid facilitará las siguientes condiciones a los hijos/as de los trabajadores/as:

1. Plaza y reducción de matrícula en un 50 por 100 en las actividades formativas que Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid organice.
2. Plaza y reducción de un 50 por 100 de la cuota en los campamentos y actividades al aire libre que Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid organice.

Art. 46. *Ayudas asistenciales.*—Los trabajadores/as que tengan descendientes en primer grado, por nacimiento, adopción o acogimiento, con discapacidad psíquica, física o sensorial, les será abonada una ayuda por la Institución cuya cuantía mensual bruta será de 50 euros, que se abonarán en las doce pagas ordinarias.

## Capítulo XI

### *Régimen disciplinario*

Art. 47. *Graduación de las faltas.*—Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la Institución, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este convenio.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1. La leve incorrección con el público, los usuarios/as del servicio, así como con los compañeros/as o subordinados/as o superiores.
- a.2. El retraso injustificado en la entrada al trabajo no superior a 20 minutos en un día o a 90 minutos acumulados a lo largo de un mes.
- a.3. La negligencia leve, en el cumplimiento de sus tareas que no cause perjuicios a la Institución.
- a.4. 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, y/o se acredite posteriormente.
- a.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- a.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes, y/o que no sume más de dos en ese período.
- a.7. El descuido en la conservación o la mala utilización de los locales, materiales e instrumentos de trabajo y documentos de la Institución, que no cause perjuicios notorios a la misma.
- a.8. El incumplimiento leve de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- b.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3. La desconsideración con el público o usuarios/as del servicio en el ejercicio del trabajo de forma reiterada.
- b.4. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
- b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos o tres días en el período de un mes.
- b.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, y/o que no sumen más de cuatro horas en ese período.
- b.7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la Institución o de sus trabajadores/as.

- b.11. El retraso injustificado en la entrada al trabajo en más de 20 y menos de 40 minutos en un día, o que exceda en mas de 90 y menos de 120 minutos en un mes.
  - b.12. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que no suponga la violación de la intimidad personal de usuarios/as de los servicios prestados por la Institución o compañeros/as, en cuyo caso será falta muy grave.
  - b.13. La reincidencia en falta leve en el plazo de tres meses.
  - b.14. El descuido en la conservación o la mala utilización de los locales, materiales e instrumentos de trabajo y documentos de la Institución, cuando cause perjuicios a la misma.
  - b.15. 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/a reconocido legalmente por este convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio para el subordinado/a, ya sea de orden material o moral.
- c) Serán faltas muy graves las siguientes:
- c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
  - c.2. La desobediencia a las órdenes directas de un superior cuando de ello se derive o pueda derivar graves perjuicios para la Institución, su imagen pública o para los usuarios/as de la misma. No se considerará desobediencia cuando las órdenes que se impartan por el superior sean contrarias a la ley o a la normativa vigente en cada momento en la Institución.
  - c.3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
  - c.4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
  - c.5. El retraso injustificado en la entrada al trabajo en 40 minutos o más en un día o que exceda de 120 minutos o más en un mes.
  - c.6. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.
  - c.7. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo en más de diez ocasiones al mes, y/o que sumen más de cuatro horas en ese período.
  - c.8. La reiteración o reincidencia en falta grave, en el plazo de tres meses.
  - c.9. El acoso en cualquiera de sus formas, tanto el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso moral, psicológico y el acoso de cualquier forma en el entorno laboral.
  - c.10. La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la Cruz Roja Española en el desempeño de sus funciones.
  - c.11. La participación o realización de actos que sean contrarios a los principios de la Institución, cuando se realicen en el ámbito laboral o durante su jornada trabajo, así como las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.
  - c.12. La obtención o el intento de obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado, con ocultación, engaño o fraude o valiéndose del nombre de la Institución.
  - c.13. El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Institución para intereses particulares de cualquier otro tipo. Así cuando se produzca la violación de la intimidad personal bien de los usuarios de la Institución o empleados de la misma.
  - c.14. La embriaguez o toxicomanía si pudieran de cualquier forma repercutir negativamente en el trabajo o en la imagen de la Institución. La Institución siempre facilitará el tratamiento a aquellas personas enfermas para intentar lograr su rehabilitación.
  - c.15. El uso indebido de los locales, materiales e instrumentos de trabajo y documentos de la Institución, cuando cause perjuicios a la misma. Se considera a estos efectos uso indebido la vulneración de lo previsto en capítulo XIV. (Nuevas Tecnologías, Internet y Correo Electrónico).

- c.16. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores.
- c.17. 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 trabajador/a o de terceros.
- c.18. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

Art. 48. *Sanciones.*—1. 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:
    - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
  - 3. Por faltas muy graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de 16 días y hasta 3 meses.
    - Inhabilitación para la promoción o ascenso y concurrir a pruebas selectivas, hasta un período máximo de dos años.
    - Despido disciplinario.
2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:
- 1. El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
  - 2. El daño al interés o a la imagen de la Institución, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
  - 3. La reiteración o reincidencia.

Art. 49. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Institución tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos si se abriese el preceptivo o voluntario expediente disciplinario y/o cualquier otro expediente de investigación o protocolo de acoso o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado/a, que pueda instruirse en su caso, hasta el cierre del mismo.

Art. 50. *Cancelación.*—Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado/a, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, seis meses si es falta grave y un año para las muy graves.

Art. 51. *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 Institución y del comité de empresa, donde tendrá voto de calidad el representante de la Institución. Excluyendo al director/a del departamento afectado.

El procedimiento se iniciará por escrito remitido por la Institución al comité de empresa, donde costará detalladamente la causa y circunstancias que motiva su iniciación.

El trabajador/a tendrá derecho a exponer por escrito en un plazo de diez días naturales desde la fecha de envío del escrito las alegaciones que estime oportunas que dirigirá a la Institución sin perjuicio de su derecho de remitir copia al comité de empresa.

La comisión paritaria una vez recibidas las alegaciones del trabajador/a notificará por escrito la resolución del expediente en un plazo máximo de quince días naturales.

La denuncia injustificada implicará la misma sanción al denunciante que la que le hubiera impuesto al denunciado/a de ser probados los hechos de la denuncia, y no podrá ser cancelada sin el consentimiento previo del denunciado/a.

En todo caso la Institución deberá dar copia al comité de empresa de cualquier sanción que conlleve la suspensión de empleo y sueldo.

## Capítulo XII

*Acción sindical*

Art. 52. *Garantías sindicales.*—Los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen, asimismo, los órganos de representación se ajustarán a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 53. *Libertad sindical.*—El derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, así como a ejercer su representación, sin verse discriminado por ello ni en su empleo, ni en su promoción profesional ni económica.

Art. 54. *Participación mesa de negociación.*—Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en la Institución tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Institución esté afectada por la negociación.

Art. 55. *No discriminación sindical.*—Los representantes de los trabajadores/as serán evaluados, en su caso, sin que las horas dedicadas a su labor sindical puedan significar menoscabo en la evaluación correspondiente.

Art. 56. *Acceso a formación.*—Los representantes de los trabajadores/as tendrán acceso a las actividades formativas y al reciclaje durante su mandato.

Art. 57. *Cesión de horas sindicales.*—Los miembros del comité de empresa podrán ceder sus horas sindicales, conforme a lo estipulado en artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, para que sean utilizadas por otro u otros miembros de dicho comité, pudiendo ser liberado alguno de ellos, sin perjuicio alguno de sus relaciones contractuales. En el caso de excedencia o licencia de alguno de los miembros del comité, no se aplicará reducción del crédito horario que haya cedido para la liberación. En todo caso se requerirá renuncia y aceptación escritas de los miembros que cedan sus horas de crédito sindical e incrementen su horario, respectivamente, y la comunicación del reparto resultante, tanto a la Institución como a la administración competente.

Art. 58. *Derecho de divulgación.*—En los centros de trabajo deberán existir tablones de anuncios para los comunicados, tanto del comité de empresa como de las diferentes secciones sindicales.

Art. 59. *Derechos de información y consulta.*—El comité de empresa será informado trimestralmente, sobre la evolución económica de la Institución, sobre la evolución probable de empleo y las previsiones de contratación.

El comité de empresa será informado trimestralmente, a través del comité de seguridad y salud, sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios del medio ambiente de los distintos centros, y de los medios de prevención que se utilizan.

Será informado de los contratos realizados por la Institución de acuerdo con los modelos de contratación por tiempo determinado, aun cuando no exista obligación de entregar copia básica de los mismos.

Será informado de todas las sanciones graves y muy graves impuestas a los trabajadores/as de la Institución, y en especial en los supuestos de despido.

Será informado al menos anualmente del balance y la cuenta resultado de la Institución.

Asimismo será informado y consultado sobre las decisiones de la Institución que pudiera provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la Institución. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo del empleo.

Será informado de los casos de movilidad funcional, para realización de funciones, tanto de nivel inferior como superior, no correspondientes a su grupo profesional, comunicando las razones de estas decisiones, según artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los casos de movilidad geográfica. Se entenderá como movilidad geografía la que regula el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 60. *Derecho de asamblea.*—Los trabajadores/as tendrán derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por sus representantes legales o por ellos mismos cuando sea solicitado por más del 33 por 100 de la plantilla, pudiéndose celebrar la misma durante las horas de trabajo de menor incidencia, siempre que se solicite por los convocantes mediante escrito dirigido al Secretario Autonómico o persona en quien delegue con 48 horas de antelación que no se computaran si afecta en ese período fin de semana.

Art. 61. *Derecho de huelga.*—Los trabajadores/as tendrán derecho de huelga según recoge el artículo 4.1.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Los servicios mínimos que deberán cubrirse durante la huelga se determinarán conjuntamente por la Dirección de la Institución y por el comité de empresa o Comité de Huelga. En defecto de pactos serán fijados por la Institución sin perjudicar el derecho de huelga de los trabajadores/as.

Art. 62. *De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales.*—Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por la Institución que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

### Capítulo XIII

#### *Seguridad, salud laboral, medio ambiente y conciliación de vida personal y profesional*

Art. 63. *Seguridad y salud laboral.*—Las partes que suscriben el presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar a través del comité de seguridad y salud las acciones preventivas en materia de seguridad y salud laboral, garantizándola para todos los trabajadores/as a través de actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información.

La Institución actuará en esta materia conforme a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y según los acuerdos adoptados en el comité de seguridad y salud.

La institución pondrá a disposición de los trabajadores/as un reconocimiento médico periódico de carácter voluntario para el trabajador/a salvo en aquellos puestos que el comité de seguridad y salud haya definido como de reconocimiento médico obligatorio.

La Institución dotará de equipos de protección individual y ropa de trabajo conforme a los acuerdos adoptados en el comité de seguridad y salud, siendo de uso obligatorio en los puestos que así se definan.

En cualquier caso, la empresa asegurará que en los centros estén al menos dos personas a la vez, evitándose quedar solos trabajadores/as en edificios, salvo jornada de verano u otros motivo, previo informe del comité de seguridad y salud.

Art. 64. *Protección a la maternidad.*—Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la Institución y el comité de seguridad y salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la dirección deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

La trabajadora embarazada y su pareja tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Institución y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Art. 65. *Medio ambiente.*—Las partes firmante de este convenio consideran necesario que todos los integrantes de la entidad actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección, y llevando a la actuación diaria en el ámbito laboral unos procedimientos que ayuden a su preservación.

Art. 66. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*—Desde Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los recursos humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja Española. Desde Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid se asume la política de igualdad que esta-



blece el Plan de Igualdad que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base al diagnóstico realizado.

Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente convenio destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Funcionamiento de un equipo de igualdad en Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del plan de igualdad. Este equipo estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del área de secretaría, por una o dos personas del área de coordinación y por una persona designada por el comité de empresa.
- Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el Secretario Autonómico o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.
- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o “mobbing”.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Aplicar medidas de conciliación de la vida laboral y personal.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores/as.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de mal trato, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etcétera, hasta la normalización de su situación.

## Capítulo XIV

### *Nuevas tecnologías, Internet y correo electrónico*

Art. 67. *Principios generales sobre internet, correo electrónico y nuevas tecnologías.*—La utilización de correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores/as por la Institución, se ajustará a lo dispuesto en este convenio, así como a la reglamentación vigente. Dicha utilización será siempre por motivos laborales, aunque se contempla la posibilidad de un uso puntual y razonable para fines personales.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador/a para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del trabajador/a.

No está permitido el envío de mensajes o uso de la red con fines ilícitos o que de forma manifiesta contravengan los principios Institucionales.

## DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Voluntariado y código de conducta.*—Siendo Cruz Roja una Institución que tiene como uno de sus Principios Fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral tendrán como una de sus responsabilidades, y se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas interesadas puedan participar como voluntarios/as en la organización y en las actividades de la Institución.

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Buena Conducta de Cruz Roja Española que está publicado en la intranet de la Institución en su apartado “Normativa Interna”, debiendo respetarlo y cumplirlo.

Segunda. *Absorción de la antigüedad.*—Desaparece del sistema retributivo aplicable en Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid el complemento de antigüedad a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

No obstante, aquellos trabajadores/as que hasta la firma del presente convenio hayan adquirido el derecho de abono del complemento de antigüedad continuarán con el devengo de este importe, perdiendo su derecho a nuevos devengos del mismo.

A fin de compensar la eliminación del complemento de antigüedad a los actuales trabajadores/as de la Institución, todos los contratados/as hasta el día 31 de diciembre de 2014 y con contrato vigente a la fecha de entrada en vigor del presente convenio recibirán un complemento “ad personam” que integrará, en su caso, el importe de complemento de antigüedad extinguido. El pago resultante de dicho complemento “ad personam” se abonará conforme al siguiente escalado:

- Personal con menos de 2 años de antigüedad: Abono de la cuantía correspondiente a 1/2 cuatrienio.
- Personal entre 2 años y menos de 4 años de antigüedad: Abono de la cuantía correspondiente a 1 cuatrienio.
- Personal entre 4 años y menos de 8 años de antigüedad: Abono de la cuantía correspondiente a 1,5 cuatrienios.
- Personal entre 8 años y menos de 12 años de antigüedad: Abono de la cuantía correspondiente a 2 cuatrienios.
- Personal con 12 años o más de antigüedad: Abono de la cuantía correspondiente a 2,5 cuatrienios.

Este complemento “ad personam” tendrá un carácter permanente, no absorbible ni compensable, y será objeto de actualización salarial.

Tercera. *Retribución compensatoria por pérdida de un día de asuntos propios.*—La Institución abonará a todos los contratados/as hasta el día 31 de diciembre de 2014 y con contrato vigente a la fecha de entrada en vigor del presente convenio una cantidad equivalente a un día de salario antes del 31 de marzo de cada año de vigencia del presente convenio y, en todo caso, nunca más allá del 31 de marzo de 2017, fecha en la que expirará definitivamente el derecho al cobro de este concepto.

La retribución bruta que se abonará por este concepto será 1/365 del salario bruto anual del trabajador a 31 de diciembre de 2014. Esta cifra no será objeto de revisión ni actualización salarial.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera. *Adecuación de la estructura salarial anterior a la estructura salarial del presente convenio.*—1. El salario base será el que consta en las tablas salariales. Dicho salario integra el complemento de grupo establecido en el anterior convenio.

2. La asignación de nivel a los efectos de determinación del salario base dentro de cada grupo profesional se realizará conforme a la “Tabla de Equivalencias de Niveles” que se incorpora en el presente convenio en el Anexo 5.

3. Con excepción de lo previsto para el complemento de antigüedad en la Disposición Final Segunda, todos los complementos salariales que posean los trabajadores/as en el momento de la firma de convenio se mantendrán adecuándose a la nueva estructura salarial establecida en el presente convenio en función de la naturaleza de los mismos, y sin que en ningún caso implique una mayor percepción de salarios. En caso de que el complemento percibido no exista en el nuevo convenio se mantendrá con carácter no absorbible ni compensable, sin que implique en ningún caso una mayor ni menor retribución.

## ANEXO 1

**PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN PARA COBERTURA DE VACANTES  
SUPERIORES A SEIS MESES**

Se establece el siguiente procedimiento para la cobertura de vacantes:

Previo a la publicación de la convocatoria interna, se tendrán en cuenta las solicitudes de traslado efectuadas por los trabajadores/as que, al menos, tengan un año de antigüedad en la Institución, cuando estas hayan sido solicitada motivos de riesgos psicosociales.

1. Convocatoria interna de puesto:

1. A través de la intranet de Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid o de los medios que posea la Institución en cada momento, se publicará convocatoria del puesto a la que podrán acceder todos los trabajadores/as que, siendo trabajadores/as en activo en el momento de publicación de la convocatoria y durante la vigencia de presentación de candidaturas, posean un año de trabajo efectivo en la Institución en el plazo de los 5 últimos. El plazo de presentación de candidaturas a la convocatoria de puesto permanecerá abierto, al menos, durante 7 días hábiles.
2. En la convocatoria del puesto se especificará, al menos, la denominación del puesto y dependencia jerárquica, misión y funciones del mismo, requisitos del puesto, proceso de selección y condiciones del puesto, así como procedimiento y plazo de presentación de candidaturas.
3. El proceso de selección: Con posterioridad a la finalización de plazo de presentación de candidaturas, y en el plazo máximo de 7 días hábiles, el departamento de recursos humanos procederá a preseleccionar los candidatos/as que cumplan con los requisitos del puesto y convocándoles a entrevistas y/o pruebas informando de las fechas de las mismas al comité de empresa y al director/a del área para formar el tribunal de selección. Dicho tribunal estará constituido por un miembro del departamento de recursos humanos, el director/a (o persona en que delegue) del que dependerá la plaza a cubrir y un miembro del comité de empresa. El comité de empresa tendrá acceso a la curricula y pruebas de candidatos/as en cualquier momento del proceso.

En esta fase del proceso y al tratarse de candidatos/as internos, se tendrá en consideración la experiencia del trabajador/a dentro de la Institución como extrapolable en otra área de la misma adquirida durante 2 años.

4. Finalizadas las entrevistas, el tribunal elaborará un acta de los entrevistados/as, detallando el candidato/a seleccionado así como el orden de preferencia en la bolsa de candidatos/as para dicho puesto. Dicha bolsa tendrá una vigencia de 1 año. El candidato/a seleccionado se incorporará a su nuevo puesto en el plazo máximo de 20 días naturales desde el cierre del proceso.
2. Consulta de Base de Candidatos/as externos:
  1. En caso de que del proceso detallado en el apartado 1 de este anexo no existan candidatos/as se procederá a la validación de la existencia de candidatos/as externos procedentes de: trabajadores/as con menos de 1 año de servicio, trabajadores/as temporales, candidatos/as de selecciones externas en bolsa de candidatos/as, voluntarios/as activos (según la normativa interna de la Institución), becarios/as y alumnos/as en prácticas.
  2. El departamento de recursos humanos procederá a preseleccionar a 3 candidatos/as válidos, que se presentará previamente al comité de empresa que procederá a su validación a la mayor brevedad posible. Si fuera necesario, la Institución presentará otros candidatos/as, hasta completar la terna y le convocará a entrevista y/o prueba, informando de las fechas de las mismas al comité de empresa y al director/a del área para formar el tribunal de selección. Dicho tribunal estará constituido por un miembro del departamento de recursos humanos, el director/a (o persona en que delegue) del que dependerá la plaza a cubrir y un miembro del comité de empresa. El comité de empresa tendrá acceso a la curricula y pruebas de candidatos/as en cualquier momento del proceso.
  3. Finalizadas las entrevistas, el tribunal elaborará un acta de los entrevistados/as, detallando el candidato/a seleccionado así como el orden de preferencia en la bolsa de candidatos/as para dicho puesto. Dicha bolsa tendrá una vigencia de 1 año.

3. Publicación de Convocatoria externa:
  1. Únicamente en caso de que de los procesos detallados en los apartados 1 y 2 de este anexo no existan candidatos/as se procederá a difusión externa de la vacante mediante oferta de empleo publicada en los canales de empleo que se consideren en cada momento.
  2. Se difundirá la oferta del puesto vacante durante 5 días, pudiéndose ampliar a 7 días en función de la cantidad y/o calidad curricular recibida.
  3. El departamento de recursos humanos procederá a la preselección de preferentemente 5 candidaturas y procederá a convocar al comité de empresa y al director/a del área para formar el tribunal de selección. Dicho tribunal estará constituido por un miembro del departamento de recursos humanos, el director/a (o persona en que delegue) del que dependerá la plaza a cubrir y un miembro del comité de empresa. El comité de empresa tendrá acceso a la curricula y pruebas de candidatos/as en cualquier momento del proceso.
  4. Finalizadas las entrevistas, el tribunal elaborará un acta de los entrevistados/as, detallando el candidato/a seleccionado así como el orden de preferencia en la bolsa de candidatos/as para dicho puesto. Dicha bolsa tendrá una vigencia de 1 año.
4. Excepcionalmente, para puestos de especial dificultad o aquellos en los que se prevea que no existen candidatos/as internos se podrá optar por realizar simultáneamente los tres procedimientos de publicación de ofertas respetando el orden anterior en la preferencia de candidatos/as válidos.

## ANEXO 2

**TABLA SALARIAL ANUAL 2015**  
(Jornada completa 35 horas)

| Grupo Profesional | Nivel | Salario base | C. Jornada 38,5 Horas | C. Jornada 40 Horas |
|-------------------|-------|--------------|-----------------------|---------------------|
| Grupo 1           | 4     | 26.650,00 €  | 2.665,00              | 3.808,29            |
|                   | 3     | 24.600,00 €  | 2.460,00              | 3.515,34            |
|                   | 2     | 22.550,00 €  | 2.255,00              | 3.222,40            |
|                   | 1     | 20.500,00 €  | 2.050,00              | 2.929,45            |
| Grupo 2           | 4     | 25.688,00 €  | 2.568,80              | 3.670,82            |
|                   | 3     | 23.800,00 €  | 2.380,00              | 3.401,02            |
|                   | 2     | 21.736,00 €  | 2.173,60              | 3.106,07            |
|                   | 1     | 19.760,00 €  | 1.976,00              | 2.823,70            |
| Grupo 3           | 4     | 22.191,00 €  | 2.219,10              | 3.171,09            |
|                   | 3     | 20.484,00 €  | 2.048,40              | 2.927,16            |
|                   | 2     | 18.777,00 €  | 1.877,70              | 2.683,23            |
|                   | 1     | 17.070,00 €  | 1.707,00              | 2.439,30            |
| Grupo 4           | 4     | 18.200,00 €  | 1.820,00              | 2.600,78            |
|                   | 3     | 16.800,00 €  | 1.680,00              | 2.400,72            |
|                   | 2     | 15.400,00 €  | 1.540,00              | 2.200,66            |
|                   | 1     | 14.000,00 €  | 1.400,00              | 2.000,60            |

## ANEXO 3

**PROCEDIMIENTO DE CONVOCATORIA Y SOLICITUD  
DEL FONDO SOCIAL**

Se establece el siguiente procedimiento de convocatoria y solicitud del Fondo Social:

1. Convocatoria:
  1. Publicación: Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid publicará en el mes de febrero convocatoria de solicitud para prestaciones de carácter social. En esta se comunicará el procedimiento y la fecha límite de la misma. Caso de que exista fondo disponible, la recepción de solicitudes continuará abierta hasta el 15 de noviembre de cada año.
  2. Concesión: El departamento de recursos humanos analizará conjuntamente con el comité de empresa las solicitudes presentadas, informará y consensuará con la comisión paritaria el resultado de las ayudas. Asimismo comunicarán individual y por escrito a cada trabajador/a la resolución adoptada sobre su solicitud en los meses de mayo, octubre y excepcionalmente en enero del siguiente año.

3. Documentación requerida: Se podrán requerir todos aquellos documentos que se consideren oportunos para acreditar la excepcionalidad y el carácter social de la causa motivo de la prestación, así como la no cobertura por parte de otra entidad, institución, empresa y organismos oficiales, públicos o privados. En este sentido, se podrán tener en cuenta los ingresos anuales de la unidad familiar a fin de garantizar el carácter social de la ayuda.
2. Procedimiento de solicitud: Cumplimentar y remitir el impreso solicitud de fondo social donde se indique en la convocatoria junto con el documento acreditativo de justificante de pago del gasto efectuado.

## ANEXO 4

**PROCEDIMIENTO DE CONVOCATORIA Y SOLICITUD  
DE AYUDAS AL ESTUDIO**

Se establece el siguiente procedimiento de convocatoria y solicitud del Ayudas al Estudio:

1. Convocatoria:
  1. Publicación: Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid publicará en el mes de mayo la convocatoria de ayudas de estudio. En esta se comunicará el procedimiento y la fecha límite de la misma. La recepción de solicitudes continuará abierta hasta el 15 de noviembre de cada año.
  2. Concesión: El departamento de recursos humanos analizará conjuntamente con el comité de empresa las solicitudes presentadas, relativas al año natural informará y consensuará con la comisión paritaria el resultado de las ayudas. Asimismo, comunicarán individual y por escrito a cada trabajador/a la resolución adoptada sobre su solicitud en los meses de junio, septiembre y excepcionalmente en enero del siguiente año.
  3. Seguimiento: A la finalización del curso, el trabajador deberá presentar al departamento de recursos humanos documento acreditativo de la superación del mismo y/o aprovechamiento. En casos especiales, el departamento de recursos humanos y el comité de empresa valorarán el nivel de aprovechamiento del mismo, atendiendo a las circunstancias que concurran en cada caso, que hayan podido dificultar el aprovechamiento del mismo.
2. Procedimiento de solicitud:
  - a) Cumplimentar el impreso solicitud de ayudas al estudio establecido en cada momento.
  - b) Envío del impreso, contenido del curso y justificante de pago mediante el procedimiento indicado en la convocatoria.



## ANEXO 5

TABLA DE EQUIVALENCIA DE NIVELES

| ANTIGUO CONVENIO     |        | NUEVO CONVENIO    |       |
|----------------------|--------|-------------------|-------|
| Grupo Profesional    | Nivel  | Grupo Profesional | Nivel |
| TITULADO SUPERIOR    | 1      | Grupo 1           | 4     |
|                      | 2      |                   | 3     |
|                      |        |                   | 2     |
|                      | 3      |                   | 1     |
| TITULADO MEDIO       |        | Grupo 2           | 4     |
|                      | 4      |                   | 3     |
|                      | 5      |                   | 2     |
|                      | 6      |                   | 1     |
| TÉCNICO ESPECIALISTA | 7      | Grupo 3           | 4     |
|                      | 8      |                   | 3     |
|                      | 9 y 10 |                   | 2     |
|                      | 11     |                   | 1     |
| TÉCNICO AUXILIAR     |        | Grupo 4           | 4     |
|                      | 12     |                   | 3     |
|                      | 13     |                   | 2     |
|                      | 14     |                   | 1     |

(03/9.968/15)

