



**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA**

**OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

*RESOLUCIÓN de 8 de julio de 2019, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de Cruz Roja Española en Soria.*

Convenio o Acuerdo: Cruz Roja Española en Soria.

Expediente: 42/01/0012/2019

Fecha: 08/07/2019

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Vanesa Virginia de Fuentes Poncela

Código 42000412012007.

Visto el texto del convenio colectivo para la empresa Cruz Roja Española en Soria, con el código de convenio número 42000412012007, suscrito de una parte por D. Modesto Fernández Córdoba y D<sup>a</sup>. Tania Irigoyen Heras, en su calidad de representantes de Cruz Roja Española en Soria, y de otra por D<sup>a</sup>. Gemma Martínez Romero (CGT), D<sup>a</sup>. Mariana Sánchez Martínez (CGT), D. Ángel Fernández Delgado (UGT), D<sup>a</sup>. Sandra Carreras Negro (UGT) y D. Juan Agustín Calvo Tojo (CCOO) como representantes legales de los trabajadores, esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

**ACUERDA:**

Primero. - Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**CONVENIO COLECTIVO  
CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN SORIA**

**ÍNDICE**

**PREÁMBULO**

**CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 1.- Determinación de las partes

Artículo 2.- Ámbito personal y territorial

Artículo 3.- Vigencia y denuncia del Convenio

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad

Artículo 5.- Unidad de Convenio

Artículo 6.- Inaplicación de las condiciones de trabajo

**CAPÍTULO II.- LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

Artículo 7.- Composición

Artículo 8.- Funciones

Artículo 9.- Funcionamiento

**CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 10.- Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo



## CAPÍTULO IV.- SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

- Artículo 11.- Provisión de vacantes
- Artículo 12.- Cobertura con personal interno.
- Artículo 13.- Provisión de vacantes no cubiertas con personal interno.
- Artículo 14.- Período de prueba.
- Artículo 15.- Modalidades de contratación temporal.

## CAPÍTULO V.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Artículo. 16.- Grupos profesionales

## CAPÍTULO VI.- MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

- Artículo 17.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Artículo 18.- Movilidad funcional
- Artículo 19.- Funciones de distinto grupo profesional
- Artículo 20.- Movilidad geográfica

## CAPÍTULO VII.- JORNADA Y HORARIOS

- Artículo 21.- Jornada
- Artículo 22.- Horario habitual
- Artículo 23.- Jornadas especiales
- Artículo 24.- Horarios específicos
- Artículo 25.- Control horario
- Artículo 26.- Pausa durante la jornada de trabajo

## CAPÍTULO VIII.- VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

- Artículo 27.- Vacaciones
- Artículo 28.- Licencias retribuidas
- Artículo 29.- Licencias no retribuidas

## CAPÍTULO IX.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Artículo 30.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo
- Artículo 31.- Excedencias voluntarias.
- Artículo 32.- Excedencias forzosas
- Artículo 33.- Extinción del contrato de trabajo
- Artículo 34.- Jubilación

## CAPÍTULO X.- ESTRUCTURA SALARIAL

- Artículo 35.- Retribuciones
- Artículo 36.- Estructura retributiva
- Artículo 37.- Salario base
- Artículo 38.- Pagas extraordinarias
- Artículo 39.- Complementos salariales de carácter no consolidable
- Artículo 40.- Anticipos reintegrables
- Artículo 41.- Gastos de viaje y dietas
- Artículo 42.- Incapacidad temporal
- Artículo 43.- Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas

## CAPÍTULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 44.- Graduación de las faltas
- Artículo 45.- Sanciones
- Artículo 46.- Prescripción y cancelación

## CAPÍTULO XII.- ACCIÓN SINDICAL

- Artículo 47.- Garantías sindicales
- Artículo 48.- Órganos de representación.

## CAPÍTULO XIII.- FORMACIÓN, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, MEDIO AMBIENTE Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

- Artículo 49.- Formación
- Artículo 50.- Seguridad y salud laboral
- Artículo 51.- Medio ambiente
- Artículo 52.- Igualdad efectiva de mujeres y hombres

## CAPÍTULO XIV.- DISPOSICIONES ADICIONALES

- Disposición Adicional Primera. Adhesión al A.S.A.C.L.
- Disposición Adicional Segunda. Legislación General

BOPSO-81-17072019



Disposición Adicional Tercera. Derecho a Asamblea

Disposición Adicional Cuarta. Fondo de Acción Social

ANEXO I.1 TABLA SALARIAL 2019

ANEXO I.2 TABLA SALARIAL 2020

ANEXO I.3 INCREMENTOS SALARIALES 2019, 2020, 2021

## PREÁMBULO

El presente documento es fruto de las negociaciones y acuerdos mantenidos por la Dirección de Cruz Roja Española en Soria y el Comité de Empresa de esa localidad. De cara a continuar mejorando las condiciones laborales firmadas en años anteriores y la satisfacción diaria de todos los trabajadores y trabajadoras de Cruz Roja Española con relación laboral en Soria hemos acordado establecer el V Convenio Colectivo para el Personal Laboral de Cruz Roja Española en Soria.

Para la redacción de este convenio se ha tenido en cuenta la peculiar actividad de la Cruz Roja, los objetivos de los servicios que presta, las personas destinatarias de los mismos y la diversidad de las actividades que desarrolla en Soria, siempre con el objetivo único de cumplir nuestro compromiso con las personas más vulnerables.

Cruz Roja es una Institución que tiene como uno de sus Principios Fundamentales el carácter voluntario, por tanto, todas las personas con relación laboral tendrán como una de sus responsabilidades el trabajo con las personas voluntarias de la organización, implicándolas en la planificación, desarrollo y evaluación de la actividad y el conocimiento de sus derechos y deberes. Profesionalmente se hace mención explícita al respeto de los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, al deber del secreto profesional, a la protección de datos de carácter personal, al cumplimiento del Código de Conducta que la Institución tiene aprobado y a la normativa de Cruz Roja Española en todos sus ámbitos. Todo ello será parte integrante de la relación laboral de cada persona con Cruz Roja Española.

## CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

### *Artículo 1.- Determinación de las partes*

El presente Convenio se concierne dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva entre las y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, y la representación de la empresa Cruz Roja Española en Soria, en lo sucesivo Cruz Roja.

### *Artículo 2.- Ámbito personal y territorial*

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo dependientes de Cruz Roja Española en Soria y afectará a todo el personal laboral, fijo y temporal que preste servicio en la misma, así como a las personas que ingresen en ella durante la vigencia del mismo, tanto en Soria capital como en la provincia.

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.
- b) Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.
- c) Las personas que ocupen el cargo de Secretaría y Coordinación Provincial.
- d) Las personas que desarrollen prácticas en la Institución como resultado de los convenios firmados entre Cruz Roja Española y otras Instituciones.

### *Artículo 3.- Vigencia y denuncia del Convenio*



El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* y su duración se extenderá hasta 31/12/2021.

Sus efectos económicos regirán desde el 01/01/2019.

La denuncia del vigente Convenio Colectivo habrá de formularse en tiempo y forma según la normativa vigente, con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración y comunicándolo por escrito a la otra parte y a la autoridad competente.

Finalizado el período inicial de vigencia del Convenio o cualquiera de sus prórrogas sin denuncia por ninguna de las partes, el Convenio se prorrogará de año en año.

Durante la negociación del nuevo Convenio, permanecerá vigente el Convenio actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo, considerándose prorrogado el mismo en todo su articulado en cuanto no se firme otro que lo sustituya, sin perjuicio de que el nuevo Convenio determine su retroactividad.

#### *Artículo 4.- Vinculación a la totalidad*

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio Colectivo, se considerará nulo todo el Convenio Colectivo, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo.

#### *Artículo 5.- Unidad de Convenio*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

#### *Artículo 6.- Inaplicación de las condiciones de trabajo*

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo establecido en el mismo.

## CAPÍTULO II

### LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA

#### *Artículo 7.- Composición*

1. En el mes siguiente a la publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* de este Convenio se creará una Comisión Mixta Paritaria para la interpretación y vigilancia del mismo. Dicha Comisión deberá reunirse con carácter ordinario al menos una vez al año y siempre que una de las partes lo considere necesario.

2. Estará integrada por tres representantes de la empresa, elegidos por ésta y por tres representantes de la parte sindical, integrantes del Comité de Empresa y pertenecientes a las organizaciones sindicales firmantes del Convenio.

3. Dicha Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales de asesorías, que tendrán voz pero no voto.

#### *Artículo 8.- Funciones*

La Comisión Mixta Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación, vigilancia y seguimiento del Convenio.

b) El estudio y la aplicación de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio y que afecten o puedan afectar a su contenido.



c) Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan en relación con la interpretación o aplicación de este Convenio.

d) Cualesquiera otras que le pueda encomendar la legislación vigente.

## *Artículo 9.- Funcionamiento*

1. En caso de conflicto, las personas afectadas por el mismo deberán, en todo caso, remitir por escrito a la Comisión Paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada a través de alguna de las partes que la integran.

2. Una vez intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo de la Comisión paritaria quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la Comisión, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todas las personas asistentes a la reunión.

4. Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días hábiles a partir de la recepción formal de las mismas, se acompañarán de la documentación correspondiente y se delegará en uno de sus miembros para realizar los trámites de publicación y comunicación oficial.

5. En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de la Comisión Paritaria, las partes podrán plantear sus divergencias ante el acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL).

## CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### *Artículo 10.- Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo*

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la empresa.

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.

3. 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:

- a. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c. La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal.
- d. La profesionalización y promoción del personal.
- 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 del personal.



h. Promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria, para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias y voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

i. La igualdad entre hombres y mujeres

j. La mejora de las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras.

k. La conciliación entre el desarrollo profesional y la vida familiar del personal.

## CAPÍTULO IV

### SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

#### *Artículo 11.- Provisión de vacantes*

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

2. De estos extremos se informará al Comité de Empresa, a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y la forma en la que van a ser cubiertas.

3. Las necesidades no permanentes de contratación de personal que pudieran producirse, ya sean por sustitución o por necesidades puntuales de trabajo, y siempre que no sean superiores en su duración a seis meses, ampliable hasta 12 meses, o a un año en caso de sustitución por excedencia, se podrán cubrir por la Oficina de Cruz Roja en Soria, sin someterse la contratación a las normas establecidas en los artículos 12 y 13, con la simple comunicación a las o los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

4. En el proceso selectivo participarán Secretario/a Provincial, Coordinador/a Provincial, y Director/a/Responsable del servicio. En ausencia de este último podrá designarse a una persona técnica que sea parte del servicio cuando se estime conveniente. El Comité de Empresa podrá designar un representante de los trabajadores y trabajadoras que podrá estar presente en dicho proceso.

#### *Artículo 12.- Cobertura con personal interno.*

1. Todas las vacantes no reflejadas en el artículo 11.3 se ofrecerán, en primera instancia, por la organización, al personal con contrato indefinido que tengan una antigüedad de al menos 5 años en Cruz Roja Española en Soria, pudiendo acceder bien a través de promoción interna o cambio de puesto.

2. A tales efectos, serán comunicadas a través de correo electrónico a toda la plantilla.

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

4. Para acceder al cambio de puesto o promoción interna, el empleado o la empleada deberá acreditar la titulación, formación y experiencia requerida para el puesto vacante. En la promoción interna, además de lo anterior, la empresa considerará si tiene las aptitudes y cualidades requeridas para su desempeño.

5. En caso de que sean más de una las personas que soliciten la vacante, la selección se resolverá mediante la convocatoria de un concurso de méritos, según procedimiento acordado con el Comité de Empresa.

6. La persona seleccionada podrá incorporarse a la nueva plaza conservando durante un año el derecho de reserva de su puesto de trabajo. La vacante dejada podrá ser cubierta mediante contrato de interinidad mientras dure el derecho de reingreso. Agotado dicho plazo se conside-

BOPSO-81-17072019



rá que el trabajador o la trabajadora desea permanecer en el nuevo puesto, por lo que podrá ser convocada su plaza públicamente.

7. La empresa podrá cubrir las vacantes del personal responsable de Programas y/o Directores de Centros mediante la propuesta de cambio de puesto a un empleado/a de la organización. En este caso, la propuesta deberá ser aceptada por el empleado o la empleada para que sea efectiva.

#### *Artículo 13.- Provisión de vacantes no cubiertas con personal interno.*

Las vacantes a las que no afecta el artículo 11.3 y no cubiertas por personal interno según el artículo 12, se cubrirán a través de procesos selectivos para los que se establece lo siguiente:

1. Cada convocatoria será comunicada simultáneamente mediante correo electrónico a todo el personal de la plantilla. Además se publicará en el portal web “trabaja con nosotros” en la página oficial de Cruz Roja Española y en el tablón de anuncios de la institución. Podrá dársele difusión, además, a través de cualquier otro medio siempre que garantice el acceso público.

2. La convocatoria determinará los requisitos que deben reunir los y las aspirantes, incluyendo, al menos, la definición del puesto, el programa de adscripción, los requisitos imprescindibles exigidos, así como el tipo y la duración del contrato.

3. El plazo de admisión de las solicitudes no será inferior a cinco días hábiles contados a partir del siguiente, también hábil, al de su publicación.

4. Si del proceso se desprendiera similar actitud profesional de varios/as aspirantes, se valorará prioritariamente:

- a. La pertenencia a la plantilla.
- b. Ser hombre o mujer en función del desequilibrio de género que exista en el programa.
- c. Los servicios que con carácter voluntario se hayan prestado en la institución.

#### *Artículo 14.- Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de seis meses para los grupos profesionales I y II, y de dos meses para el resto de grupos profesionales.

2. Durante este período, tanto la empresa como el trabajador o trabajadora podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña.

3. En los contratos de trabajo temporales cuya duración prevista sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior al 50% de la duración prevista, para cualquier empleado con independencia de su categoría.

#### *Artículo 15.- Modalidades de contratación temporal.*

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) A los efectos de lo previsto en el art. 15 1 a) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto legislativo 2/15 de 23 de octubre, 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 la Comunidad Autónoma o de Administraciones Provincial o Municipal que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad habitual y permanente de la Institución.



Cuando se contrate a la persona trabajadora para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliables hasta doce meses más, si así lo dispusiera el Convenio del sector estatal de aplicación.

b) Contrato por circunstancias del mercado o acumulación de tareas. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro del plazo de dieciocho meses, conforme a lo establecido en el Convenio del sector estatal de aplicación.

c) El resto de modalidades de contratación, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### *Artículo. 16.- Grupos profesionales*

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

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

Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales:

1.- La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: formación, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

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

a) Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la especialización de dicha formación.

b) Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud proactiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción 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.

e) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

A estos efectos se determinan en este Convenio los siguientes Grupos Profesionales y Niveles:

GRUPO I.- TITULADO/A 1

BOPSO-81-17072019





Nivel I Titulado/a 1

GRUPO II.- TITULADO/A 2

Nivel I Titulado/a 2

GRUPO III.- PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA

Nivel I Mando Intermedio. Jefe/a de administración (a extinguir)

Nivel II Coordinador/a de tiempo libre

Nivel III Monitor/a, Técnico de Emergencia Sanitaria

Nivel IV Administrativo/a

Nivel V Instalador/a

GRUPO IV.- PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR

Nivel I Auxiliar Servicios Generales (Auxiliar Socio-Sanitario), Auxiliar de Transporte, Auxiliar administrativo/a

Nivel II Auxiliar de educación (Cuidador/a)

GRUPO V.- PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

Nivel I Conductor/a, subalterno (cocinero/a)

Nivel II Socorrista, personal de mantenimiento

Nivel III Subalterno: Limpiador/a, vigilante

## Descripción de los Grupos Profesionales

GRUPO I. TITULADO/A 1

Son las personas que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras.

Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la máxima complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo las personas Licenciadas Universitarias o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratadas para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

GRUPO II. TITULADO/A 2

Son las personas que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

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

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo las personas Diplomadas Universitarias o Grado que sean contratadas para realizar específicamente los servicios que son ha-



bilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

## GRUPO III. PERSONAL TÉCNICO ESPECIALISTA

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

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de grado superior o título equivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante.

A efectos de retribución, las personas integrantes de este Grupo se encuentran distribuidas en los niveles siguientes:

Nivel I.- Mando Intermedio. Jefe/a de Administración. (A extinguir).

Corresponden a esta categoría aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige un alto grado de especialización y autonomía, con un fuerte grado de responsabilidad que incluye la organización del trabajo de las posibles personas colaboradoras.

Nivel II.- Coordinador/a de tiempo libre.

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida para el desempeño de este puesto es responsable de la programación, ejecución y evaluación del programa, así como del personal adscrito al mismo.

Nivel III.- Monitor/a, Técnico de Emergencia Sanitaria.

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida para el desempeño de este puesto es responsable del desarrollo de actividades predeterminadas en el programa.

Nivel IV.- Administrativo/a.

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

Nivel V.- Instalador/a.

Tendrá a su cargo la instalación de elementos técnicos en los domicilios de las personas usuarias y el mantenimiento y control físico e informático de dichos elementos.

## GRUPO IV. PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR

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

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional específica de grado medio o equivalente.

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

Nivel I. Auxiliar Servicios Generales (Auxiliar Socio-Sanitario). Auxiliar de Transporte.



Tendrán a su cargo el acompañamiento de las personas usuarias y/o su atención específica y puntual, desempeñando funciones predeterminadas y homogéneas.

Nivel I. Auxiliar Administrativo/a.

Corresponde a quienes, con formación grado medio en rama administrativa, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas homogéneas.

Nivel II. Auxiliar de Educación (Cuidador/a).

Corresponden a este nivel aquellas personas que están al cuidado de los usuarios y usuarias atendidas en los diferentes programas y o centros, y realizan las funciones previstas en sus programaciones y reglamentos.

## GRUPO V. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

Pertencen a este grupo el personal, cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

Formación: Se exigirá estar en posesión de conocimiento de algún oficio en formación profesional, aunque en determinados casos podrá conllevar el requerimiento de cursos o formación específica en el puesto de trabajo y experiencia contrastada.

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

Nivel I.- Conductor/a.

Tendrá a su cargo con plena responsabilidad la utilización y conservación del vehículo que ponga a su disposición la Oficina Provincial de Cruz Roja en Soria, así como el traslado de personas que le sean encomendadas, realizando el mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares, efectuando toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller; y, en todo caso, dando parte con prontitud de las averías o deficiencias observadas a las personas responsables pertinentes.

Nivel I.- Subalterno (Cocinero/a).

Tendrá a su cargo, con plena responsabilidad, la elaboración de los menús del centro de trabajo, elección, manipulación y conservación de los alimentos, así como el cumplimiento de las normas establecidas por el Servicio de Sanidad oficial que corresponda.

Nivel II.- Socorrista.

Le corresponden las funciones propias de este puesto.

Nivel II.- Personal de Mantenimiento.

Le corresponden las funciones básicas de estos oficios, con responsabilidad. Revisión y control de las instalaciones y vehículos. Realización de tareas básicas de reparación, sustitución de elementos, vigilancia de cierres y alarmas y mantenimiento general de vehículos, de la sede y de los centros de trabajo.

Nivel III.- Subalterno: Limpiador/a, vigilante.

Le corresponde los trabajos correspondientes a este oficio, con responsabilidad.

Para aquellos puestos de trabajo que puedan surgir durante la vigencia del presente convenio y que no estén reflejados en este artículo, se aplicará la clasificación que con carácter general tiene Cruz Roja Española aplicándoseles la tabla salarial correspondiente al grupo y nivel en el que estén integrados.

BOPSO-81-17072019



## CAPÍTULO VI MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

### *Artículo 17.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo*

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

### *Artículo 18.- Movilidad funcional*

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

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

### *Artículo 19.- Funciones de distinto grupo profesional*

Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

### *Artículo 20.- Movilidad geográfica*

La movilidad de un trabajador o trabajadora a un municipio distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios, siempre que suponga traslado de centro de trabajo superior a 50 kilómetros, podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VII JORNADA Y HORARIOS

### *Artículo 21.- Jornada*

La jornada máxima de trabajo efectivo será de mil seiscientas cincuenta horas 1.650 horas distribuida en 7 horas y 30 minutos de trabajo efectivo de promedio.

La jornada semanal será, con carácter general, de 37 horas y 30 minutos, distribuida de lunes a viernes, salvo que no lo permita la organización del trabajo de cada centro, pudiendo establecerse una distribución irregular de la jornada.



El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 10 horas diarias, y deberán transcurrir al menos 12 horas entre jornadas. No obstante en los centros abiertos 24 horas, todos los días del año, se establecerán turnos cuya duración podrá ser diferente a la establecida.

Los días máximos de trabajo de todas y todos los trabajadores serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en años bisiestos) el total de sumar al número de sábados y domingos que concurren cada año, 14 festivos, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre), viernes y lunes en Fiestas de San Juan, y los 22 días laborables de vacaciones.

## *Artículo 22.- Horario habitual*

El horario habitual será:

Del 1 de enero al 15 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, de lunes a viernes. En horario de mañana se trabajarán un máximo de 7 horas continuadas, entre las 07:30 y las 16:00 horas, con un período obligatorio de trabajo de 09:00 a 14:00 horas. Se trabajará como mínimo dos tardes a la semana hasta completar el horario. Deberá existir una hora de descanso entre la mañana y la tarde.

La elección de las tardes de trabajo por las y los trabajadores estará supeditada a las necesidades de cada departamento y de la Asamblea Provincial. Corresponderá a cada departamento, junto con la Coordinadora Provincial y Secretaria Provincial, la organización de los turnos de tarde, de modo que la atención a los programas y/o servicios quede cubierta.

Salvo que existan necesidades especiales derivadas de los programas, una de las tardes libres será el viernes.

## *Artículo 23.- Jornadas especiales*

Del 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, la jornada de trabajo será de 08:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes, salvo los servicios que tengan jornadas y/o horarios específicos. En este período en cada departamento se podrá establecer, a propuesta de su director/a, un horario en jornada de tarde, a los efectos de atender los servicios inaplazables por actividades especiales. Los y las trabajadores/as que por razones personales deseen no utilizar este horario, podrán hacerlo siempre de acuerdo con la Dirección.

## *Artículo 24.- Horarios específicos*

Podrán existir Centros de Trabajo y Proyectos con horarios específicos, distintos a los previstos con carácter general, que serán fijados por la Dirección de Cruz Roja con el acuerdo de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

## *Artículo 25.- Control horario*

El control de presencia en los puestos de trabajo y el seguimiento de la realización efectiva de la jornada de trabajo se efectuará en los ordenadores de trabajo, a través de la aplicación informática "Portal del empleado".

## *Artículo 26.- Pausa durante la jornada de trabajo*

El personal incluido dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, seis horas tendrá derecho a una pausa de veinte minutos durante la jornada de trabajo.

## CAPÍTULO VIII VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

### *Artículo 27.- Vacaciones*



1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutará dentro del año natural o, como máximo, antes del 10 de enero siguiente, salvo excepciones justificadas y autorizadas por la Secretaría Provincial.

2. Cada departamento o centro deberá tener confeccionado su calendario de vacaciones antes del día 30 de abril de cada año. Dicho calendario será aprobado por la Dirección de la Empresa. Cada trabajador/a hará su propuesta, que será integrada en el calendario de cada departamento y que será concedida total o parcialmente por la Dirección en función de las necesidades del centro o servicio al que esté adscrito/a. Si algún trabajador o trabajadora no hubiera solicitado sus vacaciones en el plazo señalado, deberá adaptarlas a las necesidades del servicio y al calendario de vacaciones establecido.

3. Las vacaciones se disfrutarán en un máximo de cuatro períodos a lo largo del año natural.

4. En los centros o servicios a turnos, las y los trabajadores contabilizarán sus vacaciones en horas presenciales.

5. En aquellos casos en que se produjese coincidencia en las propuestas de vacaciones entre el personal de un mismo departamento, y en defecto de acuerdo entre las personas coincidentes, se establecerá un sistema de elección rotativo anual entre los empleados y empleadas del departamento, lo que permitirá a cada uno de ellos o ellas disfrutar de elección prioritaria con arreglo a dicho orden.

6. Cuando se produzca el cierre o inactividad de un centro de trabajo o servicio, el personal que no pueda ser recolocado en otros centros o servicios, vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad y se le garantizará el derecho al disfrute de 5 días laborables además de los que por derecho le correspondieran.

7. Cuando el empleado o empleada solicite la totalidad de sus vacaciones entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y, por necesidades del servicio, deba disfrutarlas todas ellas fuera de dicho período tendrá una compensación de 3 días de vacaciones adicionales.

8. Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

9. Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones, cuando el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de baja debidamente justificada en el momento de iniciar el período o períodos vacacionales, incluido el mismo día de su inicio, podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute dentro del año natural correspondiente o en el año natural siguiente conforme a la legislación vigente.

10. Si la baja se produjera durante las vacaciones, los días que resten hasta el final de las vacaciones se disfrutarán al incorporarse de la IT, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan generado, de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

11. Podrá interrumpirse el período o períodos vacacionales, pudiendo disfrutarse de los días restantes con posterioridad, pero siempre dentro del año natural o como máximo antes de la fecha límite prevista en este convenio colectivo para el disfrute de vacaciones, cuando se produzca internamiento hospitalario, ya conlleve o no declaración de una situación de incapacidad transitoria, siempre que la duración de dicha hospitalización y, en su caso, de la incapacidad transitoria, supere el 50% del período vacacional que se estuviera disfrutando en ese momento, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de tales extremos.

BOPSO-81-17072019



En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un período independiente o acumulándolos a alguno pendiente.

## *Artículo 28.- Licencias retribuidas*

El personal, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

1. Veinte días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un registro habilitado para tal fin o reconocida dicha circunstancia en acta notarial, iniciándose el día de la celebración o inscripción. Como preparación de dicho acontecimiento, podrá iniciarse su disfrute una semana antes de la fecha. Para el caso de que el referido acontecimiento no se produjera, el trabajador o la trabajadora que hubiera optado por el disfrute de la semana anterior, restará dichos días de sus vacaciones. El disfrute de permiso por uno de estos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.

2. Tres días laborables por accidente o enfermedad grave que implique hospitalización, o intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiar de primer grado, y dos días más si fuese necesario hacer desplazamiento fuera de la provincia de Soria.

Dos días laborables por accidente o enfermedad grave, que implique hospitalización, o intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiar hasta segundo grado, ampliable a dos días más si fuera necesario hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Soria.

Este permiso podrá ejercerse de forma no consecutiva al hecho causante, mediante plan personalizado previa solicitud a la Secretaría Provincial, según las circunstancias de cada caso.

La Dirección podrá estudiar una ampliación de este permiso en beneficio del trabajador o la trabajadora valorando en cada caso la gravedad de la situación.

3. Cinco días laborables en caso de fallecimiento de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, ampliable a un día más si fuera necesario hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Soria. Dos días laborables por fallecimiento de familiar hasta segundo grado, ampliable a dos días más si fuera necesario hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Soria.

4. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, el trabajador o trabajadora podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

5. Matrimonio de hermanos/as, hijos/as, nietos/as, padre o madre: un día natural si es en la provincia y dos si es fuera.

6. Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad, entendiéndose por ello que esté situada a más de 20 kms.

7. Tres días laborables por separación o divorcio.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

BOPSO-81-17072019



9. 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.

10. En los casos de adopción o acogimiento, para la realización de trámites administrativos o cursos de formación obligatorios, por el tiempo indispensable, justificando la necesidad de realizarlos coincidiendo con el horario laboral.

11. Por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El/la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad, o acumularlo en un total de 20 días, que se disfrutarán a continuación del descanso maternal (salvo solicitud de excedencia antes de que el hijo/a cumpla 12 meses, caso en que no se generará este derecho).

En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de doce meses, los y las trabajadores/as disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

Al inicio del permiso se comunicará a la empresa qué modalidad se elige.

12. En el supuesto de maternidad biológica, adopción, o acogimiento, las trabajadoras, tendrán derecho a 120 días de descanso maternal.

13. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

14. Para concurrir a exámenes finales cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

15. Por el tiempo preciso para la asistencia a consulta médica por motivos de enfermedad del propio trabajador o trabajadora. Se presentarán los justificantes médicos correspondientes.

Para el acompañamiento a consulta médica por motivos de enfermedad de familiares hasta primer grado, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a un máximo de 20 horas al año. El tiempo que exceda de dichas horas tendrá que recuperarse conforme a lo establecido en el párrafo siguiente. Se presentarán los justificantes médicos correspondientes.

El personal tendrá derecho a disponer anualmente del tiempo necesario para acompañar a sus familiares, hasta segundo grado de consanguinidad, a consultas médicas. Las horas empleadas no se ficharán como hitos, se consignarán en el portal del empleado fichando salida y entrada, adjuntando escaneado el justificante médico correspondiente y recuperándose después hasta cumplir el horario habitual en un período máximo de tres meses, salvo los casos reconocidos según ley de conciliación laboral y la jurisprudencia vigente.

16. La Dirección podrá autorizar salidas del centro para otras actividades personales. Estas pausas tendrán que ficharse y recuperarse mensualmente hasta cumplir el horario habitual.

17. Cinco días de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. De los cuales uno podrá disfrutarse en horas.

BOPSO-81-17072019





El trabajador o trabajadora podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud con 48 horas de antelación y con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento, debidamente motivadas. Estos días no podrán unirse a períodos vacacionales.

18. Como premios de constancia y permanencia en Cruz Roja Española en Soria, se establece lo siguiente: 10 años de servicio en la Institución, 1 día de vacaciones a añadir al período establecido. 15 años de servicio en la Institución, 2 días de vacaciones a añadir al período establecido. 20 años de servicio en la Institución, 1 día de vacaciones a añadir al período establecido. Con posterioridad a 20 años, un día más de vacaciones por cada 5 años de servicio hasta un máximo de 28 días.

A los efectos de este artículo, los trabajadores y trabajadoras que convivan como pareja de hecho tendrán derecho a los permisos establecidos con excepción del previsto en el apartado 1.

Todas las situaciones previstas en este artículo se acreditarán por el trabajador/a con los documentos pertinentes.

*Artículo 29.- Licencias no retribuidas*

Los trabajadores y trabajadoras que tengan antigüedad superior a un año en la empresa, tendrán derecho a solicitar una licencia no retribuida con duración anual máxima de 30 días naturales consecutivos. La solicitud de esta licencia deberá realizarse con al menos 15 días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar su disfrute.

Durante este período se suspenderá la cotización a la Seguridad Social y se tramitará como excedencia especial con reserva de puesto de trabajo.

#### CAPÍTULO IX

#### SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

*Artículo 30.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo*

Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

- a) Privación de libertad del trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- b) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- c) 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 art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 31.- Excedencias voluntarias.*

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal indefinido de plantilla con al menos una antigüedad de tres años con este carácter en la empresa, por un plazo no inferior a 3 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercido por la misma persona si han transcurrido dos años desde su reincorporación al trabajo, a contar desde el final de la anterior excedencia.

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 empresa deberá responder a la solicitud en los 10 días naturales siguiente a su recepción.



La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado que deberá de ser prefijado con anterioridad por el/la trabajador/a solicitante. Un mes antes de finalizar este plazo la persona trabajadora excedente deberá de solicitar por escrito su reincorporación.

El/la trabajador/a excedente tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros 12 meses.

Después, quedará en situación de excedente expectante.

El/la trabajador/a excedente sólo conserva un derecho de reingreso preferente a un puesto vacante de igual o similar categoría, si lo hubiera.

Si en situación de excedente expectante se produjera una vacante nueva de la misma categoría y de carácter indefinido, el o la excedente tendrá derecho a la vacante.

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

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de hijos/as, según la legislación vigente. También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de familiares, según la normativa vigente.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo, hija o familiar de hasta segundo grado, será computado a efectos de antigüedad, y el personal laboral tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros 24 meses en el supuesto de cuidado de hijo/a y cuidado de familiar, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### *Artículo 32.- Excedencias forzosas*

La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público o sindical.

Cuando por otras oficinas de Cruz Roja y, previo acuerdo con la Oficina Provincial de Soria, se soliciten los servicios de un trabajador o trabajadora en otros centros de Cruz Roja, se acordará una excedencia especial, con reserva de puesto, cuyo trabajo será computable a efectos de antigüedad. El reingreso se hará efectivo en plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el último puesto ocupado durante la excedencia.

### *Artículo 33.- Extinción del contrato de trabajo*

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores.

### *Artículo 34.- Jubilación*

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

La Entidad se compromete a conceder la jubilación parcial de aquellos trabajadores y trabajadoras que cumplan con los requisitos marcados en la legislación vigente.

BOPSO-81-17072019



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

## CAPÍTULO X ESTRUCTURA SALARIAL

### *Artículo 35.- Retribuciones*

A los trabajadores y trabajadoras incluidas en este Convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan en función del Grupo Profesional al que pertenezcan, y dentro de éste, al nivel en que quede adscrito, todo ello de acuerdo a las tablas salariales pactadas en el presente Convenio que figuran en el anexo I.

Las personas representantes de la Institución y del Comité de Empresa se reunirán para revisar el incremento salarial correspondiente al año siguiente en un plazo máximo de tres meses antes de la finalización del presente convenio o de cualquiera de sus prorrogas. En dicha negociación, ambas partes actuarán de buena fe, atendiendo a la viabilidad económica de la Institución y al mantenimiento del poder adquisitivo de trabajadores y trabajadoras.

### *Artículo 36.- Estructura retributiva*

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Complementos Salariales.

### *Artículo 37.- Salario base*

Es la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada en el anexo I.

### *Artículo 38.- Pagas extraordinarias*

El personal acogido a este Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base y antigüedad, en su caso, abonándose prorrateadas a lo largo de los doce meses del año.

Al personal, que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la gratificación extraordinaria proporcional al tiempo de servicios prestados.

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

### *Artículo 39.- Complementos salariales de carácter no consolidable*

- a) De nocturnidad.
- b) De localización.
- c) De responsabilidad o jefatura.
- d) De trabajo en festivos.
- e) Premios de constancia.

Para los y las trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se establecen los complementos de puesto de trabajo que se indican a continuación, que a todos los efectos no serán consolidables, y procederá su devengo en función de las características del puesto



de trabajo que desempeñen, definidas previamente por la empresa, y que por ello su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional asignada.

a) De nocturnidad.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellos trabajadores y trabajadoras que por necesidades del servicio, trabajen en horario nocturno, siempre y cuando no se contraten específicamente para trabajos de noche.

A efectos de computar la jornada nocturna, se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del estatuto de los trabajadores.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial en el anexo I.

b) De localización.

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

Se aplicará este plus siempre y cuando la localización no sea el objeto específico del contrato.

El cómputo se realizará por días naturales. La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial en el anexo I.

c) De responsabilidad o jefatura.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a las personas que ocupan cargos de responsabilidad en la empresa y en cuyos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo profesional y nivel.

Nivel I.- Director/a, responsable de centro o programa

Además de las funciones propias de su nivel profesional, por delegación y bajo la directa supervisión del/la Secretaria Provincial y Coordinador/a Provincial, a quienes deberá dar cuenta de su gestión, se encargará de planificar, coordinar y/o supervisar la actividad del centro o programa y dirigir la actividad técnica del personal contratado, voluntario u otro, asignado a su centro o programa, entendiéndose como tal el conjunto de servicios y proyectos destinados a una determinada población objetivo.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial en el anexo I.

Nivel II.- Responsable de proyecto

En algunas áreas y/o programas que por su dimensión, especial naturaleza de la actividad, supongan una especial complejidad, se podrán designar uno o varios responsables del Servicio que, bajo la supervisión del/la Secretario/a Provincial y Coordinador/a Provincial, se encargarán de coordinar las acciones técnicas necesarias para su funcionamiento. La empresa determinará, según la complejidad del servicio y la responsabilidad, qué nivel de plus corresponde aplicar, según dos categorías: A y B.

La cuantía de estos complementos aparece reflejada en la Tabla Salarial en el anexo I.

d) De trabajo en festivos.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellos trabajadores o trabajadoras que por prestar servicios en Centros de atención a usuarios/as durante las 24 horas del día, 365 días, deben realizar turnos en los 14 días festivos anuales, los días 24 y 31 de diciem-

BOPSO-81-17072019



bre, a que hace referencia el artículo 21, y los días Viernes de Toros y Lunes de Bailas en las fiestas de San Juan.

El cómputo se realizará por días naturales.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial en el anexo I.

e) Premios de constancia.

Como premios de constancia y permanencia en Cruz Roja Española en Soria, se establecen, por una sola vez, los siguientes:

-Al cumplir 15 años de servicio en la Institución, el/la trabajador/a percibirá la cantidad de media mensualidad de salario.

-Al cumplir a partir de estos 25 en la Institución, el/la trabajador/a percibirá la cantidad de una mensualidad de salario.

#### *Artículo 40.- Anticipos reintegrables*

Los trabajadores y trabajadoras fijas, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán solicitar anticipos ordinarios reintegrables sobre salarios futuros sin interés, siempre que la cuantía no exceda de dos mensualidades del salario líquido que perciba.

El reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos como máximo en las doce mensualidades siguientes a su concesión. La concesión estará limitada a cinco trabajadores/as coincidentes y se concederá por riguroso orden de solicitud. Hasta que no esté amortizado el 100% del anticipo, el o la trabajadora, no podrá solicitar uno nuevo.

#### *Artículo 41.- Gastos de viaje y dietas*

Los y las trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio que por razones de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad y, siempre y cuando sus gastos no estén previstos en la actividad causa del desplazamiento, tendrán derecho a percibir un suplido en concepto de gastos de viaje y dietas con arreglo a las cuantías máximas indicadas en el anexo I.

Cuando exista la necesidad de alojamiento, el hotel se justificará con la factura, siendo la máxima categoría a justificar la de tres estrellas.

Si por razón de estos desplazamientos el trabajador o la trabajadora tuvieran que utilizar su vehículo, la empresa le compensará con un suplido en la cuantía máxima no tributable.

#### *Artículo 42.- Incapacidad temporal*

En la situación de Incapacidad Temporal, el trabajador o trabajadora percibirá el 80% del salario del 1º al 21º y un 100% a partir del día 21 hasta la finalización de la baja.

En el caso de ausencia por causa de enfermedad con documentación facultativa y sin baja médica, se procederá del modo siguiente: la persona trabajadora podrá faltar al puesto laboral hasta un máximo de 4 días no consecutivos en el año natural, sin reducción de salario. A partir del quinto día se aplicarán las condiciones de la IT. En caso de no aportarse ninguna documentación se detraerá el salario completo del día que corresponda.

Cuando la incapacidad temporal sea por accidente laboral, el trabajador o trabajadora percibirá el 100% desde el primer día y hasta la finalización de la misma.

#### *Artículo 43.- Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas*

Los y las trabajadores/as que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas, percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, y los complementos a que tengan derecho en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

BOPSO-81-17072019



## CAPÍTULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### *Artículo 44.- Graduación de las faltas*

El personal podrá ser sancionado por la dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. La empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Las faltas disciplinarias del personal, 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 los usuarios/as del servicio, así como con los compañeros/as o subordinados/as.

a.2 La negligencia o descuido leve, que no cause perjuicios a la entidad, en el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

a.5 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa, que no cause perjuicios notorios a la misma.

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 los usuarios del servicio en el ejercicio del trabajo.

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 días en el período de un mes.

b.6 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de tres horas y hasta seis horas.

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 empresa.

b.11 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 de los servicios prestados por la entidad o compañeros, en cuyo caso será falta muy grave.

b.12 La reincidencia en falta leve en el plazo de un mes.

BOPSO-81-17072019



b.13 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, 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 entidad o para los usuarios/as de la misma.

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

c.6 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, que supongan más de seis horas.

c.7 La reiteración o reincidencia en falta grave, en el plazo de tres meses.

c.8 El acoso sexual y laboral.

c.9 La violación de los principios fundamentales y de la normativa de la Cruz Roja Española en el desempeño de sus funciones.

c.10 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.11 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación, engaño o fraude o valiéndose del nombre de la institución y/o de sus medios técnicos.

c.12 El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de usuarios/as de los servicios de la entidad o de otros empleados/as.

c.13 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo (en el caso de las faltas tipificadas en el apartado c.13, previo a la sanción, se facilitará al trabajador o trabajadora la posibilidad de tratamiento rehabilitador).

c.14 La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores/as.

c.15 El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador/a o de terceros.

c.16 El incumplimiento grave de las obligaciones derivadas de Ley Orgánica de Protección de Datos y vulneración de las normas de uso de los sistemas de información.

## *Artículo 45.- Sanciones*

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



a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas internas por un período no superior a seis meses.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
- Despido.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

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

#### *Artículo 46.- Prescripción y cancelación*

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 empresa 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 instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado/a que pueda instruirse en su caso, hasta el cierre del mismo, siempre que este no se prolongue más allá de quince días.

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

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados y delegadas de personal, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado o afectada, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

## CAPÍTULO XII ACCIÓN SINDICAL

#### *Artículo 47.- Garantías sindicales*





Los miembros del Comité de Empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Los/as trabajadores/as dentro de su horario de trabajo podrán mantener reuniones con el Comité de empresa.

#### *Artículo 48.- Órganos de representación.*

Los órganos de representación de los trabajadores/as en la empresa se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO XIII

#### FORMACIÓN, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, MEDIO AMBIENTE Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

#### *Artículo 49.- Formación*

1. La dirección de Cruz Roja de Soria conjuntamente con las representantes de los y las trabajadoras o Comité de Empresa elaborará un Plan Anual de Formación Continua para el personal de la plantilla encaminado a perfeccionar los conocimientos profesionales de los trabajadores y trabajadoras, a mejorar la prestación de los servicios que se realizan y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que desempeñan.

2. La asistencia a actividades formativas en horario laboral deberá ser siempre aprobada por el o la responsable del programa o jefe, jefa de departamento de quien depende el trabajador o trabajadora, de acuerdo con el/la Coordinador/a Provincial. Desde la empresa se facilitará en la medida de lo posible la participación en actividades formativas dentro del horario laboral.

3. La empresa determinará los criterios que se aplicarán para conceder ayudas económicas a los trabajadores y trabajadoras para su formación, informando de ello a los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras.

#### *Artículo 50.- Seguridad y salud laboral*

Las partes que suscriben el presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar las acciones preventivas en materia de seguridad y salud laboral, siendo prioritaria la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas en esta materia y ambas partes se comprometen a contribuir al cumplimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española.

#### *Artículo 51.- Medio ambiente*

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que todos y todas los y las 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.

Deberá adoptarse una política en este sentido que regule la utilización de la energía eléctrica, de los carburantes y del papel, fundamentalmente.

#### *Artículo 52.- Igualdad efectiva de mujeres y hombres*

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad, y como pilares de esta Política de Igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que regula el presente Convenio Laboral destacamos:

BOPSO-81-17072019



- La aplicación de los principios sobre igualdad entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.

- Funcionamiento de una Comisión de Igualdad de CRE en Soria como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad.

La figura de Agente de Igualdad recaerá en el Secretario/a Provincial o persona en quien delegue, con formación en igualdad y género, y que 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.

- Aplicar 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.

- Mantener el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.

- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal.

- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual, maternidad etc.) de éstas últimas.

- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.

- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

## CAPÍTULO XIV DISPOSICIONES ADICIONALES

### *Disposición Adicional Primera. Adhesión al A.S.A.C.L.*

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos afectados por este convenio. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención de la Comisión Paritaria de este Convenio.

### *Disposición Adicional Segunda. Legislación General*

En lo no previsto en el presente convenio se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, la Ley de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, la Ley de Igualdad de Género y las normas de general aplicación.

### *Disposición Adicional Tercera. Derecho a Asamblea*



Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a reunirse en Asamblea, pudiéndose celebrar la misma durante las horas de trabajo, siempre que se solicite por los/as convocantes mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa con 48 horas de antelación, con el límite de 4 anuales.

Los servicios a cubrir para la celebración de Asamblea General o Huelga se determinarán conjuntamente por la dirección de la empresa y los y las representantes de los y las trabajadoras.

### *Disposición Adicional Cuarta. Fondo de Acción Social*

Se crea un Fondo de Acción Social para el personal laboral de Cruz Roja Española en Soria como conjunto de ayudas para necesidades técnicas, sanitarias, sociales y formativas, encaminadas a conseguir un sistema de bienestar social para el personal laboral de CRE en Soria. Este Fondo de Acción Social se regirá conforme a lo establecido en la normativa reguladora que se apruebe. La cuantía de FASCRES será fijada anualmente por la Comisión Provincial de Finanzas, en función de la disponibilidad de recursos de la Institución en la provincia.

## ANEXO I.1

### TABLA SALARIAL 2019

<i>Grupos Profesionales</i>	<i>Nivel Salarial</i>	<i>Salario Base €</i>	<i>Salario Anual €</i>
<b>I Titulado/a 1</b>			
Titulado/a 1	Nivel I	1.516,90	21.236,62
<b>II Titulado/a 2</b>			
Titulado/a 2	Nivel I	1.367,82	19.149,47
<b>III Personal Técnico Especialista</b>			
Mando Intermedio. Jefe Administración (a extinguir)	Nivel I	1.329,59	18.614,20
Coordinador/a Tiempo libre	Nivel II	1.291,86	18.086,00
Monitor/a, Técnico/a de Emergencia Sanitaria	Nivel III	1.223,18	17.124,47
Administrativo/a	Nivel IV	1.158,78	16.222,93
Instalador/a	Nivel V	1.009,25	14.129,44
<b>IV Personal Técnico Auxiliar</b>			
Auxiliar Servicios Generales (Auxiliar Socio-Sanitario), Auxiliar de Transporte, Auxiliar Administrativo/a	Nivel I	1.009,25	14.129,44
Auxiliar de Educación (Cuidador/a)	Nivel II	978,31	13.696,34
<b>V Personal de Servicios Generales</b>			
Conductor/a, Subalterno/a (Cocinero/a)	Nivel I	1.009,25	14.129,44
Socorrista, Personal de mantenimiento	Nivel II	978,31	13.696,34
Subalterno/a: Limpiador/a, vigilante	Nivel III	900,00	12.600,00
<i>Pluses no consolidables</i>			
Nocturnidad. Por noches de trabajo		9,27 €	
Localización. Por mes de trabajo		103,00 €	
Responsabilidad o jefatura. Dirección Nivel I		257,50 €	
	Responsabilidad Nivel II A	123,60 €	
	Responsabilidad Nivel II B	61,80 €	
Trabajo en festivo. Por día de trabajo		36,05 €	
<i>Gastos de viaje</i>			
Dieta completa		37,40 €	
Media dieta		18,70 €	

BOPSO-81-17072019



# Boletín Oficial de la Provincia de Soria

Núm. 81

Miércoles, 17 de julio de 2019

Kilometraje 0,19 €/km

Día completo de trabajo fuera de la localidad: se equipará a 12 horas en hito en el portal del Empleado/a.

## ANEXO I.2

### TABLA SALARIAL 2020

<i>Grupos Profesionales</i>	<i>Nivel Salarial</i>	<i>Salario Base €</i>	<i>Salario Anual €</i>
I Titulado/a 1			
Titulado/a 1	Nivel I	1.558,61	21.820,60
II Titulado/a 2			
Titulado/a 2	Nivel I	1.405,43	19.676,08
III Personal Técnico Especialista			
Mando Intermedio. Jefe Administración (a extinguir)	Nivel I	1.366,15	19.126,09
Coordinador/a Tiempo libre	Nivel II	1.327,38	18.583,36
Monitor/a, Técnico/a de Emergencia Sanitaria	Nivel III	1.256,81	17.595,39
Administrativo/a	Nivel IV	1.190,65	16.669,06
Instalador/a	Nivel V	1.037,00	14.518,00
IV Personal Técnico Auxiliar			
Auxiliar Servicios Generales (Auxiliar Socio-Sanitario), Auxiliar de Transporte, Auxiliar Administrativo/a	Nivel I	1.037,00	14.518,00
Auxiliar de Educación (Cuidador/a)	Nivel II	1.005,21	14.072,99
V Personal de Servicios Generales			
Conductor/a, Subalterno/a (Cocinero/a)	Nivel I	1.037,00	14.518,00
Socorrista, Personal de mantenimiento	Nivel II	1.005,21	14.072,99
Subalterno/a: Limpiador/a, vigilante	Nivel III	924,75	12.946,50
<i>Pluses no consolidables</i>			
Nocturnidad. Por noches de trabajo		9,52 €	
Localización. Por mes de trabajo		105,83 €	
Responsabilidad o jefatura. Dirección Nivel I		264,58 €	
Responsabilidad Nivel II A		127,00 €	
Responsabilidad Nivel II B		63,50 €	
Trabajo en festivo. Por día de trabajo		37,04 €	
<i>Gastos de viaje</i>			
Dieta completa		37,40 €	
Media dieta		18,70	
Kilometraje		0,19 €/km	

Día completo de trabajo fuera de la localidad: se equipará a 12 horas en hito en el portal del Empleado/a.

## ANEXO I.3

### INCREMENTOS SALARIALES 2019, 2020, 2021

Los salarios y pluses no consolidables vigentes a 31 de diciembre de 2018, se incrementarán en un 3,00% a partir del 1 de enero de 2019. Anexo I.1.

Los salarios y pluses no consolidables vigentes a 31 de diciembre de 2019, se incrementarán en un 2,75% a partir del 1 de enero de 2020. Anexo I.2.



Los salarios y pluses no consolidables vigentes a 31 de diciembre de 2020, se incrementarán en un 2,00% a partir del 1 de enero de 2021, revisable para ese año si la situación económica de la Institución en la provincia hace viable el incremento y es autorizado por la Comisión Nacional de Finanzas.

Soria, 8 de julio de 2019.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemi Molinuevo Estefano. 1548

BOPSO-81-17072019