

1. Entidad adjudicadora:
    - a) Organismo: Instituto Madrileño de la Salud.
    - b) Dependencia que tramita el expediente: Hospital de Móstoles.
    - c) Número de expediente: 4/2003.
  2. Objeto del contrato:
    - a) Tipo de contrato: Servicios.
    - b) Descripción del objeto: Mantenimiento del TAC Thoshiba XPress/GX.
    - c) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: Sin publicidad.
  3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
    - a) Tramitación: Ordinaria.
    - b) Procedimiento: Negociado.
    - c) Forma: Sin publicidad.
  4. Presupuesto base de licitación o canon de explotación: Importe total, 126.184 euros.
  5. Adjudicación:
    - a) Fecha: 23 de enero de 2002.
    - b) Contratistas: "Thoshiba Medical Systems, Sociedad Anónima", 126.184 euros.
    - c) Nacionalidad: Española.
    - d) Importe de adjudicación: 126.184 euros.
- Móstoles, a 23 de enero de 2003.—El Director-Gerente, Javier Morón Mechante.

(03/3.863/03)

## Consejería de Sanidad

### INSTITUTO DE CARDIOLOGÍA DE MADRID

Resolución de 30 de diciembre de 2002 de la Directora General del Servicio Madrileño de Salud, por delegación del Consejo de Administración de fecha 22 de enero de 2002, BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 31 de enero de 2002, por la que se hace pública la adjudicación del contrato titulado: Suministro de marcapasos y electrodos para el Instituto de Cardiología.

1. Entidad adjudicadora:
  - a) Organismo: Servicio Madrileño de Salud.
  - b) Dependencia que tramita el expediente: Instituto de Cardiología de Madrid.
  - c) Número de expediente: 07-SU-00166.4/2002.
2. Objeto de contrato:
  - a) Tipo de contrato: Suministro.
  - b) Descripción del objeto: Suministro de marcapasos y electrodos para el Instituto de Cardiología.
  - c) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 25 de octubre de 2002.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
  - a) Tramitación: Ordinaria.
  - b) Procedimiento: Abierto.
  - c) Forma: Concurso.
4. Presupuesto base de licitación: Importe total, 72.121,45 euros.
5. Adjudicación:
  - a) Fecha: 30 de diciembre de 2002.
  - b) Contratista: "ST Jude Medical España, Sociedad Anónima".
  - c) Nacionalidad: Española.
  - d) Importe de adjudicación: 72.121,45 euros.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 5 de febrero de 2003.—El Director del Instituto de Cardiología de Madrid, Antonio José Eizaguirre Pérez.

(03/4.022/03)

## Consejería de Trabajo

Resolución de 7 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de "Cruz Roja Española" en la Comunidad de Madrid (código número 2812392).

Examinado el texto del convenio colectivo de Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 8 de noviembre de 2002, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 artículo 7.2.a) del Decreto 254/2001, de 8 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo, 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 7 de enero de 2003.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

### CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN LA COMUNIDAD DE MADRID

#### Capítulo I

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo establece y regula las condiciones de trabajo 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.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid y a sus empleados.

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación:

- a) Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid, los cuales se regirán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto y por las disposiciones reguladoras de su respectiva profesión.
- b) Quienes presten sus servicios en régimen de colaboración voluntaria y no retribuida.
- c) El personal de cualquier otra oficina o centro de Cruz Roja Española en comisión de servicio destinado a las actividades de Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid.
- d) Las personas que ocupen puestos directivos y de dirección en la oficina de 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, así como los directores de departamento 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 rijan sus condiciones laborales por contrato de alta dirección.

Art. 3. *Ámbito temporal. Vigencia y denuncia del convenio colectivo.*—1. El convenio entrará en vigor el día 31 de diciembre de 2002, salvo excepciones que expresamente se establezcan, y su vigencia se mantendrá durante cuatro años a contar desde la misma.

2. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, dos meses antes a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia.

3. Denunciado el convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se prorrogará la totalidad de su contenido.

4. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

Así pues las condiciones pactadas en el convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

5. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto se garantiza durante los años de vigencia de este convenio un incremento del IPC previsto para cada anualidad, que se aplicará automáticamente el 1 de enero de cada año. En el caso de superarse el IPC previsto hasta un 50 por 100 más del mismo se abonará automáticamente, con carácter retroactivo, y el resto será negociable.

## Capítulo II

### Organización del trabajo

Art. 4. *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 reconocidos a los representantes de los trabajadores. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la empresa afectada por este convenio.

## Capítulo III

### Del personal

Art. 5. *Ingreso del personal.*—La dirección de la entidad 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, haciendo especial hincapié en los conocimientos, méritos y formación requeridos.

En caso de ser una vacante, la convocatoria se publicará con el nivel profesional acorde al catálogo de puesto de trabajo.

Art. 6. *Procedimiento de ingreso.*—1. Las pruebas para la selección del personal aspirante a ingreso se registrarán por las siguientes normas:

La convocatoria y sus bases serán publicadas en los tablones de anuncios de los distintos centros de trabajo de la Cruz Roja Española de la Comunidad de Madrid, incluidos en el ámbito territorial del convenio, incluyendo las sedes de las asambleas locales. Excepcionalmente podrá publicarse en otros centros. Dicha convocatoria será comunicada previamente al comité de empresa para que, en un plazo de veinticuatro horas, remita las sugerencias oportunas.

Asimismo, la oferta de trabajo se podrá efectuar en los medios restantes de publicidad que la entidad considere conveniente para cubrir el puesto de la forma más apropiada.

2. La convocatoria determinará:

a) Plazo de presentación de los solicitantes, que no podrá ser inferior a siete días hábiles. Por acuerdo de la dirección y el comité de empresa dicho plazo podrá ser reducido o ampliado, sin que en ningún caso sea inferior a cuatro días ni superior a quince días.

En cada convocatoria se determinará el plazo oportunamente.

b) La convocatoria determinará el número y clase de vacantes, así como los requisitos que deben reunir los aspirantes y,

en su caso, las circunstancias que pueden considerarse como mérito para efectuar la selección.

c) Requisitos básicos para optar al puesto convocado. Dichos requisitos serán los especificados en el puesto, en consonancia con lo previsto en el presente convenio en relación a grupos profesionales, niveles salariales, jornada, centro de trabajo y número de plazas.

d) Composición del tribunal. La convocatoria determinará la composición del tribunal que será al menos de tres miembros; uno de ellos será elegido por el comité de empresa de entre sus miembros.

El tribunal será convocado con cuarenta y ocho horas de antelación, con indicación de la fecha y lugar de examen de las solicitudes presentadas. Si a la hora señalada no estuvieran presentes todos los componentes del tribunal, se concederán quince minutos de cortesía, una vez transcurrido este tiempo el tribunal se considerará constituido válidamente.

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

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

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

c) Las plazas no cubiertas en promoción interna se cubrirán mediante convocatoria externa.

d) Los requisitos definidos en la convocatoria serán de aplicación a la persona seleccionada.

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

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

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

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

c) Por experiencia superior a doce meses, relacionada directa o indirectamente con la vacante, y que aporte un mayor conocimiento de las labores a realizar.

El tribunal podrá someter a los candidatos a ingreso a las pruebas teóricas y prácticas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación y ponderará, junto con la formación requerida, cualquier especialización que ostente el candidato.

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

5. Adjudicación.

La adjudicación del puesto vacante de la convocatoria del concurso de méritos se efectuará al candidato que obtenga más puntuación según el baremo, el cual se incorporará al puesto de trabajo en el plazo que marque la convocatoria, previa acreditación de la documentación que le sea requerida, entre la que estará incluido el certificado de vida laboral del trabajador.

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

Se levantará acta de la resolución del tribunal.

Contra la decisión del tribunal no cabrá recurso alguno.

En caso de renuncia del candidato seleccionado, se informará al comité de empresa, siendo adjudicada la plaza al candidato que haya quedado en segundo lugar.

#### 6. Bolsa de trabajo.

Se habilitará una bolsa de trabajo que estará clasificada por cualificación profesional, que será gestionada por la empresa y el comité de empresa. En la misma quedarán incluidos los currícula seleccionados en las convocatorias correspondientes y los trabajadores que han trabajado anteriormente en sustituciones o contratos eventuales, siendo clasificados por profesiones. El procedimiento de gestión de dicha bolsa será reflejado en un Anexo al presente convenio.

**Art. 7. *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 dos meses para los trabajadores no cualificados, cuatro meses para los técnicos y seis meses para los diplomados y licenciados.

El personal que haya tenido una relación laboral anterior con la empresa para el mismo puesto de trabajo no tendrá período de prueba.

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

**Art. 8. *Duración del contrato.***—La duración del contrato será la que marque la convocatoria o, en su caso, la pactada entre la empresa y el trabajador a la firma del contrato.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción se podrán realizar en un período máximo de dieciocho meses, pudiendo ser la duración de los mismos hasta doce meses en dicho período.

Los contratos de formación tendrán una duración mínima de seis meses y una duración máxima de tres años.

Los contratos de prácticas tendrán una duración mínima de seis meses y una duración máxima de dos años.

En caso de incapacidad temporal sobrevenida, ésta computará de cara a la duración del contrato.

**Art. 9. *Formación.***—La institución, con el fin de incentivar las aspiraciones de superación de su personal, elaborará, junto con el comité de empresa, planes precisos de formación que den oportunidad a todos los trabajadores de mejorar la prestación de sus servicios en su puesto de trabajo, modificar y actualizar sus conocimientos las técnicas de trabajo e incrementar sus conocimientos con el fin de mejorar su expediente particular.

Los trabajadores tendrán derecho, para poder realizar su formación externa, a un cómputo total de sesenta horas anuales de su jornada laboral, que se comunicarán al servicio de personal una vez autorizadas por el director del departamento correspondiente.

Los trabajadores podrán disfrutar de ayudas de estudios para la formación externa cumpliendo las siguientes normas:

Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año y cursar alguno de los estudios considerados de interés para la empresa.

Las personas interesadas deberán presentar una solicitud que será estudiada y resuelta por la empresa y el comité de empresa, una vez analizada la solicitud se notificará por escrito al interesado la resolución de la misma.

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

Del importe total del curso la empresa abonará un porcentaje al trabajador.

**Art. 10. *Comisión de servicios.***—En los casos en los que la empresa acuerda con el trabajador un traslado en comisión de servicios desde Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid a otras dependencias acogidas a distintos convenios, deberá tener conocimiento previo el comité de empresa, con el fin de asegurar las condiciones laborales y económicas que se acuerden con el trabajador, siempre y cuando éste lo quiera.

Las personas acogidas a este convenio que pudieran estar en comisión de servicio prestando el mismo en otra entidad podrán beneficiarse de posibles mejoras que en la misma hubiera, desapareciendo cuando concluya su comisión de servicio.

**Art. 11. *Extinción del contrato de trabajo.***—La extinción del contrato de trabajo se producirá de acuerdo a la legislación laboral vigente.

**Contrato por obra o servicio.**—A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto 1/1995, además de los criterios 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 en todo o en parte por organismos públicos, tanto estatales como de comunidad autónoma o municipales, que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad habitual y permanente de la empresa.

## Capítulo IV

### *Clasificación profesional*

#### SECCIÓN PRIMERA

#### Áreas de actividad

**Art. 12. *Área de administración.***—Comprende esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la administración económica, presupuestaria y financiera; con la gestión del personal; con el control y contabilidad de los suministros y relación con los proveedores; con las labores de documentación, biblioteca, archivo y secretaría; con la administración de bienes; con los procesos informáticos y de comunicación y, en general, con aquellas otras que configuran el aparato de gestión del servicio o centro respectivo.

Las actividades o tareas serán desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad, propias de la dirección y organización de la actividad y que requieran estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para las que sólo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringida.

**Art. 13. *Área sanitario-asistencial.***—Comprende esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la salud, tanto en su vertiente preventiva como curativa; con la atención a personas o grupos que, por su situación individual o social, demanden una especial atención y ayuda terapéutica y, en general, con aquellas otras que posibiliten la recuperación, desarrollo e integración social, familiar y profesional de quien se encuentre aquejado por cualquier patología.

Las actividades o tareas abarcarán desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y que conlleven el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que sólo se exija cualificación profesional elemental.

**Art. 14. *Área educativo-social.***—Comprende esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas con la acción educativa, en su más amplia significación, abarcando por tanto la docencia, el apoyo psicológico en las vertientes de diagnóstico, orientación y tratamiento; el apoyo social en su expresión personal y familiar; la socialización y la adquisición de hábitos de la vida diaria; la organización y desarrollo de las actividades de ocio y tiempo libre; la integración de personas en situación de vulnerabilidad y, en general, todas aquellas que vayan encaminadas a la formación, desarrollo e integración de las personas o colectivos sobre los que la acción educativa o social se ejerce.

Las actividades o tareas serán desde las que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos y exijan máxima responsabilidad, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para las que sólo se requiera cualificación profesional elemental.

**Art. 15. *Área de servicios técnicos, mantenimiento y oficios generales.***—Comprende esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con el cuidado, conservación, montaje, mejora y reparación de bienes, muebles e inmuebles; con las labores de conducción y transporte de personas y bienes; con las labores

de información y recepción de personas y bienes; con la custodia, reparto y distribución de bienes y correspondencia; con la limpieza de bienes e inmuebles; con la restauración de alimentos y, en general, con aquellas otras de análogo carácter a las descritas.

Se incluirán desde las más complejas organizativa y técnicamente, para las que se exija estar en posesión de titulación y conocimientos específicos que conlleven máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, como pueden ser las propias de la organización de la actividad, la inspección y control técnico de la misma, hasta aquellas otras que, siendo mera ejecución de lo anterior, no requieran destreza y habilidad específica alguna.

## SECCIÓN SEGUNDA

### Grupos profesionales

Art. 16. *Grupo I. Titulados superiores.*—Pertenece a este grupo profesional los trabajadores de niveles que requieran estar en posesión de título universitario de grado superior (doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente).

Art. 17. *Grupo II. Titulados medios.*—Pertenece a este grupo profesional los trabajadores de niveles que requieran estar en posesión de título universitario de grado medio (diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico o equivalente).

Art. 18. *Grupo III. Técnico especialista.*—Pertenece a este grupo profesional los trabajadores integrados en niveles cuyo desempeño requiera estar en posesión del título de bachillerato, formación profesional específica de grado superior o equivalente (bachillerato, BUP, FP superior o técnico especialista o experiencia acreditada en el puesto de trabajo).

Art. 19. *Grupo IV. Técnico auxiliar.*—Pertenece a este grupo profesional aquellos niveles que requieran estar en posesión de título de graduado en educación secundaria obligatoria, formación profesional específica de grado medio o equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental (graduado en educación secundaria, EGB, FP de grado medio o técnico auxiliar con experiencia dilatada en puesto de trabajo).

Art. 20. *Grupo V. Servicios generales.*—Pertenece a este grupo profesional los operarios y personal no especialmente cualificado, integrado en niveles profesionales para los que no se exija estar en posesión de conocimiento de ningún oficio en cuanto a formación profesional o similar (educación primaria, certificado de escolaridad o acreditación de la educación secundaria obligatoria con experiencia dilatada en puesto de trabajo).

Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá, con carácter general, estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición.

En determinados supuestos la comisión paritaria del convenio colectivo podrá acordar la sustitución de estas exigencias por otros requisitos mínimos.

## SECCIÓN TERCERA

### Niveles profesionales

Art. 21. *Titulado superior.*

Titulado superior especialista (nivel 1):

Pertenece a este nivel los trabajadores a los que, además de que se les exija estar en posesión del correspondiente título superior de carácter universitario, facultativo o técnico, se les exija o adquiera una especialización complementaria específica, obtenida mediante título académico oficial u homologado o mediante experiencia profesional acreditada de al menos diez años.

Las funciones, acorde con las definidas en el área de actividad, consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores pertenecientes a su área de actividad.

Los trabajadores que ostenten este nivel podrán denominarse, dependiendo del área donde presten sus servicios, titulado superior especialista en el área de administración, sanitario-asistencial, educativa-social o servicios técnicos, mantenimiento y servicios generales.

Titulado superior (nivel 2):

Pertenece a este nivel los trabajadores a los que se les exija estar en posesión del correspondiente título superior de carácter universitario, facultativo o técnico.

Las funciones, acorde con las definidas en el área de actividad, consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores pertenecientes a su área de actividad.

Los trabajadores que ostenten este nivel podrán denominarse, dependiendo del área donde presten sus servicios, titulado superior en el área de administración, sanitario-asistencial, educativa-social o servicios técnicos, mantenimiento y servicios generales.

Titulado superior de nueva incorporación (novel) (nivel 3):

Pertenece a este nivel los trabajadores a los que se les exija estar en posesión del correspondiente título superior de carácter universitario, facultativo o técnico.

Las funciones, acorde con las definidas en el área de actividad, consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores pertenecientes a su área de actividad, siempre bajo la supervisión y dependencia de un superior.

Tendrán este nivel siempre y cuando no tengan experiencia de al menos tres años en el desempeño de funciones o tareas similares en el seno de la empresa.

Los trabajadores que ostenten este nivel podrán denominarse, dependiendo del área donde presten sus servicios, titulado superior novel en el área de administración, sanitario-asistencial, educativa-social o servicios técnicos, mantenimiento y servicios generales.

Art. 22. *Titulado medio.*

Titulado medio especialista (nivel 4):

Pertenece a este nivel los trabajadores a los que, además de que se les exija estar en posesión del correspondiente título de grado medio de carácter universitario, facultativo o técnico, se les exija o adquieran una especialización complementaria específica, obtenida mediante título académico oficial u homologado o mediante experiencia profesional acreditada de al menos diez años.

Las funciones, acorde con las definidas en el área de actividad, consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores pertenecientes a su área de actividad.

Los trabajadores que ostenten este nivel podrán denominarse, dependiendo del área donde presten sus servicios, titulado medio especialista en el área de administración, sanitario-asistencial, educativa-social o servicios técnicos, mantenimiento y servicios generales.

Titulado medio (nivel 5):

Pertenece a este nivel los trabajadores a los que se les exija estar en posesión del correspondiente título de grado medio de carácter universitario, facultativo o técnico.

Las funciones, acorde con las definidas en el área de actividad, consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas,

pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores pertenecientes a su área de actividad.

Los trabajadores que ostenten este nivel podrán denominarse, dependiendo del área donde presten sus servicios, titulado medio especialista en el área de administración, sanitario-asistencial, educativa-social o servicios técnicos, mantenimiento y servicios generales.

Titulado medio de nueva incorporación (novel) (nivel 6):

Pertenecen a este nivel los trabajadores a los que se les exija estar en posesión del correspondiente título de grado medio de carácter universitario, facultativo o técnico.

Las funciones, acorde con las definidas en el área de actividad, consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores pertenecientes a su área de actividad. Siempre bajo la supervisión y dependencia de un superior.

Tendrán este nivel siempre y cuando no tengan experiencia de al menos tres años, en el desempeño de funciones o tareas similares en el seno de la empresa.

Los trabajadores que ostenten este nivel podrán denominarse dependiendo del área donde presten sus servicios en titulado medio novel en el área de administración, sanitario-asistencial, educativa-social o servicios técnicos, mantenimiento y servicios generales.

Art. 23. *Técnico especialista*.—Pertenecen a estos niveles los trabajadores que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida y bajo la dependencia directa de un superior de su área de actividad, de quien reciben instrucciones genéricas, puedan dirigir y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio o un conjunto de servicios de un centro que no precise, por su reducida dimensión, otras subdivisiones orgánicas, o bien realizan con un alto nivel de perfección e iniciativa tareas relacionadas con su especialidad o ejecutan actividades encaminadas a conseguir el máximo desarrollo individual y social de las personas.

Art. 24. *Técnico auxiliar*.—Pertenecen a estos niveles los trabajadores que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación personal exigida, bajo la dependencia y supervisión directa de otro trabajador de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección e interpretación, realizan, con responsabilidad y perfección, tareas propias de su grupo y área de actividad.

Criterios para determinar la pertenencia a los niveles 7 a 14:

La determinación de la pertenencia a un nivel será el resultado de la ponderación entre otros de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

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

- a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- 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 tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, 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) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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.

Art. 25. *Servicios generales*.—Pertenecen a estos niveles (15 y 16) los trabajadores cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico. No necesitan formación específica, aunque en determinados casos podrán conllevar el requerimiento de cursos o formación para la adaptación.

## Capítulo V

### Estructura salarial

Art. 26. *Régimen retributivo*.—Al personal afectado por este convenio colectivo le serán de asignación las retribuciones en los conceptos y cuantías que se especifican en la tabla salarial que se adjunta, a la que se aplicarán las revisiones correspondientes en base a lo acordado en el presente convenio.

Art. 27. *Estructura retributiva*.—La estructura retributiva del presente convenio es la siguiente:

- A) Salario base.
- B) Complemento de grupo.
- C) Complemento de antigüedad.
- D) Pagas extraordinarias.
- E) Complementos de puesto de trabajo:

#### 1. Complemento singular de puesto:

1. Puesto de trabajo.
2. Especial responsabilidad.
3. Dedicación exclusiva.

#### 2. Complemento puesto de trabajo horario no habitual:

1. Jornada partida.
2. Mayor dedicación.

Art. 28. *Pago de las nóminas mensuales*.—Las pagas mensuales se abonarán como fecha tope el último día hábil del mes, mediante transferencia bancaria elegida por el trabajador, dentro del territorio nacional.

Art. 29. *Salario base y complemento de grupo*.—Serán las retribuciones en los conceptos y cuantías especificados en la tabla salarial.

Art. 30. *Pagas extraordinarias*.—Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de la totalidad del salario que perciba el trabajador, exceptuando el complemento de jornada partida, abonándose en los meses de junio y diciembre.

A efectos del cómputo de esas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la correspondiente a diciembre el período de servicios entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

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

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada efectiva realizada.

Art. 31. *Anticipos*.—Todo el personal con más de un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar de la misma, para caso de necesidad justificada, un anticipo hasta el importe de tres mensualidades de salario. La amortización será mensual y no excederá del 10 por 100 del salario. Podrá aumentarse el préstamo hasta cuatro mensualidades con una amortización del total que no excederá del 15 por 100 del salario.

En el caso de personal contratado, la amortización se realizará antes de la finalización del mismo.

La empresa definirá anualmente la partida máxima de circulante.

Art. 32. *Gastos de desplazamiento.*—Los trabajadores tendrán derecho a la compensación por gastos de viaje, alojamiento y manutención, cuando se desplacen por necesidades del servicio.

Art. 33. *Antigüedad.*—A partir del 1 de enero de 2003 se reconocerá un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad que será del 5 por 100 de sueldo base percibido por cada interesado, que se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan cuatro o múltiplo de cuatro años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este convenio.

A efectos del cómputo de tiempo en los nuevos cuatrienios a devengar, se considerará como fecha inicial la del reconocimiento del último vencimiento del complemento de antigüedad perfeccionado.

La cantidad que se perciba por este complemento no será en ningún caso superior a la cantidad que supondría el 60 por 100 de sueldo base.

Art. 34. *Complementos de puesto de trabajo.*—Son aquellos que deben percibir los trabajadores cuando las características de su puesto de trabajo comporten concepción distinta de la considerada con carácter general para determinar el salario base de su grupo profesional, según las definiciones del mismo en el presente convenio.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado o de la permanencia a las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Estos complementos vendrán determinados por la empresa. Tendrán tal consideración los siguientes:

#### 1. Complemento singular de puesto.

Es aquel que reciben los trabajadores en su puesto de trabajo cuando concurren factores o condiciones distintas de las previstas en la definición de los grupos profesionales de este convenio y que han servido para la determinación de los distintos niveles del salario base, o cuando aquellos factores o condiciones se presentan con mayor intensidad como: Especial responsabilidad o cualificación, mando o jefatura de equipo o aquellas singularidades que en el mismo se reconozcan.

##### 1.1. Puesto de trabajo.

Retribuye la realización de un trabajo cuando el puesto de trabajo, por la delicadeza o lo específico del mismo, así lo requiera.

##### 1.2. Especial responsabilidad.

Se percibirá cuando el trabajador tenga un número de personas al mando o para coordinación de las mismas, así como para el trabajador que tenga la responsabilidad de un programa o centro.

##### 1.3. Incompatibilidad.

Retribuye la incompatibilidad del trabajo que se desarrolla en la empresa con el trabajo en otras empresas para el desarrollo de trabajos de las mismas características.

#### 2. Complemento por el desempeño del trabajo en horario o jornada distinta a la ordinaria.

Son todos aquellos complementos actualmente existentes o que puedan crearse en el futuro. Responden a los tipos que se indican a continuación:

##### 2.1. Complemento jornada partida.

Retribuye la realización del trabajo en régimen de jornada partida.

##### 2.2. Complemento de mayor dedicación.

Retribuye la realización del trabajo en mayor horario.

Los complementos de puesto de trabajo no tendrán carácter consolidable, dejándose de percibir, o siendo sustituidos en su caso, en el supuesto de cambio de función o puesto.

## Capítulo VI

### *Jornada, horario, vacaciones, permiso, licencia, excedencia*

#### Art. 35. *Jornada.*

- Con carácter general la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales con un cómputo anual dependiendo del calendario laboral oficial.
- Los trabajadores que, por unas y otras causas, hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.
- En determinados supuestos podrá establecerse la posibilidad de jornada superior a la ordinaria con el límite máximo de cuarenta horas semanales.
- En el caso de trabajadores a régimen de turnos se establecerán las jornadas en función de las necesidades del programa, teniendo en cuenta no la jornada semanal sino el cómputo anual.

#### 1. Descanso.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de este convenio colectivo, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea superior a seis horas, tendrán derecho a un descanso de veinte minutos durante la jornada de trabajo computable como trabajo efectivo.

#### 2. Distribución.

- La jornada ordinaria continuada será de treinta y cinco horas de lunes a viernes, principalmente de ocho a quince horas, sin perjuicio de la existencia de otros horarios con respecto a los derechos adquiridos.
- La jornada partida será de treinta y ocho horas y media semanales y exige un horario de presencia de seis horas por la mañana, a cumplir entre las ocho y las quince horas, y de dos horas por la tarde, entre las quince y las dieciocho horas. Siendo la diferencia entre el horario de mañana y de tarde de al menos una hora.  
Los viernes se podrá realizar todo el cómputo de jornada en horario de mañana.

#### 3. Otras jornadas.

Por especialidad del servicio la dirección podrá establecer horarios adecuados en esos servicios que precisen de jornadas especiales, respetando los límites legales establecidos.

La adscripción de esas jornadas deberá contar con el visto bueno del secretario de la Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid y el conocimiento del comité de empresa.

Art. 36. *Jornada de verano.*—Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 31 de agosto, en aquellos centros y servicios en que las circunstancias y organización del trabajo así lo permitan, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de siete horas continuadas diarias.

La empresa informará al comité de empresa de aquellos casos en los que no se pueda realizar la jornada intensiva de verano explicando las causas.

La reducción de jornada así producida se recuperará en cómputo anual, en la forma que se defina para cada trabajador y servicio, pudiendo ser diferente según necesidades.

Art. 37. *Horas extraordinarias.*—Teniendo en cuenta que la finalidad de las partes negociadoras del presente convenio colectivo es evitar, en la medida de lo posible, la realización de horas extraordinarias, se acuerda restringir los supuestos en que las horas extraordinarias serán realizadas.

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

En atención a lo anterior la realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, debiendo ser autorizadas por el secretario, con propuesta previa justificada del responsable del departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador que realice las horas extras, siendo éstas compensadas por descanso.

Art. 38. *Otras horas.*—Se acuerda la posibilidad de acudir a la realización de horas o servicios especiales cuando las situaciones o características de la necesidad no puedan ser absorbidos por la jornada ordinaria máxima, siendo estas horas, de acuerdo previo con el trabajador, compensadas con descanso por igual número de horas a las realizadas o por el precio previamente marcado con carácter anual siendo revisable con el IPC y estableciéndose en 10 euros la hora a la entrada en vigor del presente convenio.

El procedimiento de autorización de las mismas será igual que el de las horas extraordinarias.

En ningún caso dichas horas tendrán carácter obligatorio para el trabajador.

Art. 39. *Vacaciones.*—El personal tendrá derecho al disfrute de treinta y dos días naturales de vacaciones retribuidas, a disfrutar como máximo en dos períodos, con una duración mínima de una semana natural, en los meses de julio, agosto y septiembre, preferentemente. No sustituible por compensación económica, siempre que su contrato tenga una duración de doce meses. De ser menor la duración del contrato el período de vacaciones se reducirá proporcionalmente.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera baja laboral por enfermedad, y presentada a la empresa en un plazo de cuarenta y ocho horas, se computarán sólo como días disfrutados la mitad del tiempo que dure la mencionada baja. En este supuesto los días de vacaciones pendientes se disfrutarán obligatoriamente en el año en curso, cuando las necesidades del departamento/servicio lo permitan.

La fijación del período de vacaciones se realizará por acuerdo entre la dirección y los empleados del mismo nivel y turno de trabajo. En caso de desacuerdo se establece un orden de rotación, con prioridad de elección por tiempo de relación laboral en la empresa en el primer año y en los sucesivos de forma rotatoria.

El período se disfrutará en el año natural correspondiente.

Art. 40. *Licencias y permisos.*—Los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

#### 1. Asuntos propios.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de ocho días laborales por asuntos propios, siempre que su contrato sea de un año natural; en caso de contrato de duración inferior o que abarque meses de diferentes años, éstos se reducirán proporcionalmente al tiempo de dicho contrato o del año correspondiente. No podrán ser acumulados al período vacacional y sólo se podrán disfrutar una vez autorizados por el responsable funcional y el secretario.

Se computarán como días de asuntos propios todos aquellos que no se contemplen en las siguientes licencias o permisos:

#### 2. Días completos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio, a contar desde el día siguiente al mismo o formalización de una pareja de hecho. Por formalización se entenderá la obtención del registro de la pareja en el Registro de la Comunidad de Madrid u organismo oficial competente.
- Tres días hábiles en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad; cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días hábiles.

De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres, abuelos y hermanos de aquéllos.

- Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.
- Un día natural por matrimonio de hijos, padres o hermanos, ampliable a dos días si fuera necesario desplazarse a otra Comunidad Autónoma.

- Tres días por adopción o cualquier otra figura cuyos efectos estén asimilados por la legislación vigente en cada momento.
- Dos días laborales en caso de divorcio o en caso de separación. El cómputo de estos días se efectuará a partir de la notificación al trabajador de la resolución judicial que constate la situación.
- Un día a elegir entre el 24 o el 31 de diciembre.

Todas las ausencias deberán ser justificadas en un plazo máximo de una semana desde el final del disfrute de las mismas.

#### 3. Otros permisos:

Los trabajadores con al menos un año de relación laboral en la Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo; podrán concederse, si las necesidades del departamento/servicio lo permiten, licencias no retribuidas. Su duración acumulada no podrá exceder de cuatro meses al año ni ser inferior a quince días. En todo caso se tramitará la baja en la Seguridad Social, manteniendo el trabajador la fecha de antigüedad en la empresa.

Sólo en casos excepcionales, la dirección, oído el comité de empresa, podrá conceder al trabajador, previa solicitud del mismo, prórroga del período de esta licencia, sin que en ningún caso su duración acumulada pueda superar los ocho meses al año. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de un año de tiempo.

En el supuesto de parto, el permiso tendrá la duración establecida legalmente.

La suspensión del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo se llevará a efecto en los términos establecidos en el artículo 26.2 y 3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, finalizando el día que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, el permiso tendrá la duración establecida legalmente.

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

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

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, en los términos establecidos en la Ley.

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 y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Art. 41. *Suspensión y extinción de la relación laboral.*—1. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Será de aplicación lo establecido en la legislación laboral vigente.

2. Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

3. Reingresos.

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de igual grupo profesional, área funcional y, en su caso, titulación y especialidad a la suya, siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en promoción. Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a ésta, percibiendo las retribuciones correspondientes a dicho nivel, hasta que se produzca aquélla. El trabajador con excedencia voluntaria de duración igual o superior al año podrá solicitar su reingreso antes de finalizar el período, avisando al menos con un mes de antelación.

4. Extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11 de este convenio.

5. Jubilación.

Con carácter general la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador sesenta y cinco años.

## Capítulo VII

### Régimen disciplinario

Art. 42. *Norma general y facultad sancionadora.*—Los trabajadores, en cualquiera de los niveles que integran la estructura de la institución, podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, en virtud del incumplimiento de las obligaciones laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este convenio.

Los responsables que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación del servicio, atentado a la dignidad y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 43. *Definición de falta.*—Constituye falta o incumplimiento en la relación laboral la violación de uno o más deberes del trabajador consignados en el contrato de trabajo, en el presente convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Art. 44. *Graduación y clasificación.*

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los superiores, compañeros o subordinados.
- a.2. El retraso injustificado, negligencia o descuido 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 incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes, hasta un cómputo de nueve horas al mes.
- a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa originando daños de pequeña cuantía.
- a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

a.8. El incumplimiento leve de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplada 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 o subordinados.
- 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 en el ejercicio del trabajo de forma reiterada.
- b.4. El incumplimiento grave 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 tres o cuatro 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 diez horas mensuales.
- 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 en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- b.11. La negligencia o la intencionalidad que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa o de sus trabajadores.
- b.12. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- b.13. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.
- b.14. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral o resultar el lucro o beneficio personal.

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 manifiesta insubordinación individual o colectiva de forma continuada.
- 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 cinco o más días al mes.
- c.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
- c.7. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
- c.8. El acoso sexual.
- c.9. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

- c.10. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- c.11. La obtención de beneficios económicos por razón de trabajo ajenos al puesto desempeñado.
- c.12. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico.
- c.13. La embriaguez o trabajar bajo los efectos de las drogas si repercuten gravemente en el trabajo. La empresa siempre facilitará el tratamiento a aquellas personas enfermas para intentar lograr su rehabilitación; el rechazo de esa oferta será sancionable.
- c.14. La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
- 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 o de terceros.

Art. 45. *Otras*.—Será considerado como acto contrario a los principios de Cruz Roja Española, con las sanciones establecidas para las faltas muy graves, aquellas acciones que tengan como finalidad el quebrantamiento de la imagen de la entidad o de sus principios, y además:

- a) Toda actuación dentro de la institución que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, ideología, lugar de nacimiento o vecindad, afiliación o pertenencia a sindicato o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- b) El uso del nombre de la institución en el ejercicio de las funciones que impliquen violación o neutralidad o independencia política.
- c) Realización o participación en actos que sean contrarios a los principios fundamentales de Cruz Roja con manifestación de la pertenencia a la institución.

Art. 46. *Sanciones*.—Las sanciones que se impongan al personal se anotarán en su expediente personal, con indicación de las faltas que las motivaron.

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 por un período no superior a un año.
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dos meses.
  - Pérdida de los complementos de hasta un año (los no definidos dentro de la jornada laboral).
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos 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.

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

2. El alcance de la sanción, dentro de cada nivel, 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 empresa, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- c) La reiteración o reincidencia.

Art. 47. *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 empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

Art. 48. *Cancelación*.—Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Art. 49. *Procedimiento disciplinario*.—La evaluación y aplicación de las sanciones por faltas graves y muy graves la llevará a cabo una comisión paritaria formada por representantes de la empresa y del comité de empresa, donde tendrá voto de calidad el representante de la empresa, y excluyendo al director del departamento afectado.

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

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

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

## Capítulo VIII

### *Acción sindical*

Art. 50. *Representación de los derechos sindicales de los trabajadores*.—El ejercicio de los derechos sindicales corresponderá al comité de empresa, a los propios trabajadores y a los delegados sindicales si los hubiera, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 51. *Garantía sindical*.—Los miembros del comité de empresa gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconoce.

Art. 52. *Órgano de representación*.—Los órganos de representación de los trabajadores en la empresa se ajustarán a lo establecido en los artículos 62/68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 53. *Funciones*.—El comité de empresa ejercerá las funciones que le sean atribuidas por la legislación vigente.

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

Art. 54. *Derecho de asamblea y huelga*.—Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los representantes de personal o por los propios trabajadores.

Los trabajadores tendrán el derecho a huelga según recoge el artículo 4.1.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Los servicios mínimos a cubrir para la celebración de asamblea general o huelga se determinarán conjuntamente por la dirección y el comité de empresa o comité de huelga.

Art. 55. *Liberación sindical*.—Los miembros del comité de empresa podrán ceder, conforme a lo estipulado en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, sus horas sindicales para que sean utilizadas por otro u otros miembros de dicho comité, pudiendo incluso ser liberado alguno de los mismos sin perjuicio alguno en lo relacionado con sus condiciones contractuales, no pudiendo superar en ninguno de los casos el crédito horario mensual total que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo IX

### *Seguridad y salud en el trabajo*

Art. 56. *Promoción y prevención de la salud*.—La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Este deber de prevención tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido anteriormente y en el marco de sus responsabilidades, la institución adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con los medios necesarios.

La institución ofrecerá a los trabajadores la realización de un examen médico específico una vez al año. Se atenderá a lo que en este sentido establece la normativa aplicable en la materia.

## Capítulo X

### Concurrencia, normas supletorias e interpretación del convenio

Art. 57. *Concurrencia*.—Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente convenio, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y las normas de general aplicación.

Art. 58. *Normas supletorias*.—El presente convenio excluye la aplicación de cualquier otro o de normas hasta ahora vigentes a la totalidad de los sujetos afectados, según lo dispuesto en el ámbito de aplicación.

Art. 59. *Comisión paritaria*.—Las partes negociadoras están de acuerdo en crear una comisión paritaria que estará compuesta por miembros del comité de empresa y los representantes de la empresa, en el mismo número que los representantes de los trabajadores.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.
- Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del convenio y en el momento de la denuncia, mientras se desarrolla la negociación colectiva.
- Interpretar el convenio con carácter previo a cualquier órgano administrativo o jurisdiccional y ofrecer su arbitraje, en su caso, en supuestos de conflicto suscitados por aplicación de preceptos de este convenio cualquiera de las partes firmantes del mismo solicitará inmediata reunión de la comisión paritaria a efectos de ofrecer su mediación.

Los promotores del conflicto deberán, en todo caso, remitir por escrito a la comisión paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada.

Intentado, sin efecto, ante la comisión paritaria, o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Los acuerdos de la comisión paritaria, interpretativos del convenio, tendrán la misma eficacia que la cláusula que haya sido interpretada.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple y quedarán reflejados en un acta suscrita que suscribirán todos los asistentes a la reunión.

Todas las resoluciones que la comisión paritaria deba emitir sobre consultas presentadas a la misma deberán producirse en un plazo máximo de diez días hábiles, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

## Capítulo XI

### Fondo social

Art. 60. *Fondo social*.—La empresa habilitará cada año un fondo anual con objeto de dar cobertura a necesidades extraordinarias de carácter social que tengan los trabajadores y que se decidan en la comisión paritaria.

Cada año las aportaciones de la empresa se efectuarán teniendo en cuenta el número de trabajadores a 1 de enero del año que comienza y a razón de 30 euros por cada empleado.

Tendrán derecho al beneficio de las prestaciones de este fondo todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del vigente convenio colectivo, con una relación laboral de al menos un año.

Las prestaciones no serán otorgadas cuando el trabajador o sus beneficiarios puedan obtenerlas de otras entidades, instituciones, empresas y organismos oficiales, públicos o privados, requiriéndose la presentación por parte del trabajador de un documento acreditativo de la denegación o concesión de la prestación de la entidad, institución, empresa y/u organismo oficial, público o privado, que determine la comisión paritaria.

En estos supuestos será necesario que el trabajador presente un certificado de los organismos competentes de la Seguridad Social en el que se haga constar que el sistema de la Seguridad Social no lo cubre, o de cubrirlo parcialmente, haciendo referencia expresa a la parte cubierta.

Cada petición se estudiará de forma individual, para lo cual la comisión podrá solicitar cuantos documentos considere oportunos para acreditar la excepcionalidad alegada, con el fin de poder establecer la cuantía de la prestación.

Se podrán tener en cuenta los ingresos anuales de la unidad familiar a fin de definir más concretamente el carácter social de la ayuda.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

A la firma de este convenio los trabajadores adscritos a actividades de las que se tenga fehaciente noticia de su continuidad se les prorrogará su contrato al término del mismo, en tanto en cuanto se mantenga la actividad referida.

Para dichos trabajadores contará su fecha de antigüedad la que figura en su contrato actual, generando el derecho al complemento de antigüedad según la definición del artículo 33.

## ANEXO

### TABLA SALARIAL CRUZ ROJA ESPAÑOLA DE LA COMUNIDAD DE MADRID

#### Salario bruto mensual por 14 pagas anuales

Grupo/nivel	Sueldo base	Compl. grupo	Total 35 horas
<i>Titulado superior</i>			
1	1.086,78	361,58	1.448,36
2	987,98	328,71	1.316,69
3	839,78	279,40	1.119,18
<i>Titulado medio</i>			
4	976,60	324,92	1.301,52
5	887,82	295,38	1.183,20
6	808,50	266,50	1.075,00
<i>Técnicos especialistas</i>			
7	852,22	283,54	1.135,76
8	811,64	270,04	1.081,68
9	873,09	137,43	1.010,52
10	746,91	240,00	986,91
11	694,63	223,20	917,83
<i>Técnicos auxiliares</i>			
12	715,36	180,00	895,36
13	662,75	150,00	812,75
14	602,42	137,58	740,00
<i>Servicios generales</i>			
15	578,00	142,00	720,00
16	500,00	120,00	620,00