

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2023-3307** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Cantabria, para el periodo 2022-2024.*

Código 39002692012002.

Visto el VIII Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española en Cantabria, para el periodo 2022-2024, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el 25 de noviembre de 2022, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 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, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, a 6 de marzo de 2013  
El Director General de Trabajo  
Gustavo García García

JUEVES, 20 DE ABRIL DE 2023 - BOC NÚM. 76

## **VIII CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CANTABRIA**

CVE-2023-3307

JUEVES, 20 DE ABRIL DE 2023 - BOC NÚM. 76

| <b>Contenido</b>   | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| <b>CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES</b> .....   | <b>1</b>    |
| Artículo 1º Determinación de las partes .....  | 1           |
| Artículo 2º Ámbito funcional y personal de aplicación.....   | 1           |
| Artículo 3º Ámbito Territorial. ....   | 1           |
| Artículo 4º Vigencia y denuncia.....   | 1           |
| Artículo 5º Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. ....                                    | 2           |
| Artículo 6º Condiciones más beneficiosas. ....   | 2           |
| Artículo 7º Viculación a la totalidad .....  | 2           |
| <b>CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONTRATACIÓN, INGRESO EN LA EMPRESA.</b><br>.....            | <b>3</b>    |
| Artículo 8º Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo. ....                      | 3           |
| Artículo 9º Período de prueba. ....  | 3           |
| Artículo 10º Extinción de la relación laboral. ....  | 3           |
| Artículo 11º Nuevas plazas y ascensos. ....  | 3           |
| <b>CAPÍTULO III. TELETRABAJO</b> .....   | <b>4</b>    |
| Artículo 12º Teletrabajo. Definición. ....   | 4           |
| Artículo 13º Ámbito de aplicación del acuerdo .....  | 4           |
| Artículo 14º Criterios generales de aplicación .....   | 4           |
| Artículo 15º Puestos de trabajo susceptibles de ser realizados en la modalidad de<br>teletrabajo. .... | 4           |
| Artículo 16º Suspensión temporal del teletrabajo. ....   | 5           |
| Artículo 17º Procedimiento de solicitud. ....  | 5           |
| Artículo 18º Acuerdo individual de teletrabajo. ....   | 5           |
| Artículo 19º Organización del teletrabajo. ....  | 5           |
| Artículo 20º Lugar de prestación del teletrabajo.....  | 6           |
| Artículo 21º Compensación de gastos. ....  | 6           |
| Artículo 22º Supervisión del teletrabajo. ....   | 7           |
| Artículo 23º Desconexión digital. ....   | 7           |
| Artículo 24º Formación. ....   | 7           |
| Artículo 25º Garantía sobre los derechos sindicales. ....  | 7           |
| Artículo 26º Seguridad de la información y protección de datos. ....                                   | 7           |
| Artículo 27º Salud y prevención de riesgos laborales. ....   | 7           |
| <b>CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b> .....  | <b>8</b>    |
| Artículo 28º Clasificación Profesional .....   | 8           |
| Artículo 29º Grupos Profesionales .....  | 8           |
| <b>CAPÍTULO V. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS</b> .....                                   | <b>13</b>   |
| Artículo 30º Jornada.....  | 13          |
| Artículo 31º Vacaciones. ....  | 14          |
| Artículo 32º Descanso semanal.....   | 15          |
| Artículo 33º Permisos Retribuidos .....  | 15          |
| Artículo 34º Permisos sin retribuir.....   | 17          |
| Artículo 35º Excedencias.....  | 17          |

JUEVES, 20 DE ABRIL DE 2023 - BOC NÚM. 76

|  |           |
|--|-----------|
| <b>CAPÍTULO VI. RÉGIMEN ECONÓMICO .....</b>                                  | <b>18</b> |
| Artículo 36º Retribuciones.....  | 18        |
| Artículo 37º Horas extraordinarias.....                                      | 19        |
| Artículo 38º Gratificaciones extraordinarias.....                            | 19        |
| Artículo 39º Complemento de responsabilidad.....                             | 19        |
| Artículo 40º Complemento de disponibilidad.....                              | 19        |
| Artículo 41º Complemento de trabajo nocturno.....                            | 20        |
| Artículo 42º Plus de festivos.....   | 20        |
| Artículo 43º .- Gastos de desplazamiento.....                                | 20        |
| Artículo 44º Anticipos y préstamos.....                                      | 20        |
| <b>CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....</b>                   | <b>21</b> |
| Artículo 45º Seguridad y Salud.....  | 21        |
| Artículo 46º Comité Seguridad y Salud.....                                   | 21        |
| Artículo 47º Revisiones Médicas.....   | 21        |
| Artículo 48º Maternidad y Lactancia.....                                     | 21        |
| Artículo 49º Ropa y calzado.....   | 22        |
| <b>CAPÍTULO VIII. MEJORAS SOCIALES .....</b>                                 | <b>23</b> |
| Artículo 50º Prestaciones en Incapacidad Temporal.....                       | 23        |
| <b>CAPÍTULO IX. FORMACIÓN .....</b>  | <b>23</b> |
| Artículo 51º Formación profesional.....                                      | 23        |
| <b>CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....</b>                               | <b>23</b> |
| Artículo 52º Principios informadores del régimen disciplinario.....          | 23        |
| Artículo 53º Graduación de las faltas.....                                   | 23        |
| Artículo 54º Sanciones .....   | 27        |
| Artículo 55º Expediente disciplinario.....                                   | 28        |
| Artículo 56º Prescripción.....   | 28        |
| Artículo 57º Cancelación .....   | 28        |
| <b>CAPÍTULO XI. DERECHOS SOCIALES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....</b>      | <b>29</b> |
| Artículo 58º Voluntariado y Código de Conducta.....                          | 29        |
| Artículo 59º Medio Ambiente.....   | 29        |
| Artículo 60º Igualdad de oportunidad y no discriminación .....               | 29        |
| <b>CAPÍTULO XII. CAPITULO XI DERECHOS SINDICALES.....</b>                    | <b>29</b> |
| Artículo 61º Derechos y garantías de los miembros del Comité de Empresa..... | 29        |
| Artículo 62º Asambleas.....  | 30        |
| Artículo 63º Inaplicación de las condiciones de trabajo.....                 | 30        |

## **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1º Determinación de las partes**

---

Este convenio ha sido negociado y aprobado de una parte por la representación legal de la entidad Cruz Roja Española en Cantabria y de otra por las delegadas del Comité de Empresa designadas por el mismo para la negociación.

### **Artículo 2º Ámbito funcional y personal de aplicación.**

---

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo dependientes de la Oficina Autónoma de Cantabria de Cruz Roja Española y afecta a todo el personal laboral que se halle prestando servicio en la misma, así como al que ingrese en ella durante la vigencia del mismo.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Las 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) El personal directivo de la Oficina de Cruz Roja Española en Cantabria. A estos efectos se considerará personal directivo, las personas que ocupen el cargo de la Secretaría y Coordinación.
- d) El personal que ocasionalmente imparta cursos de formación.
- g) Personal de Salvamento y Socorrismo acuático, al que será de aplicación el Convenio estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.

### **Artículo 3º Ámbito Territorial.**

---

Este Convenio se aplicará al personal laboral que desarrolle sus actividades en los diversos centros de trabajo dependientes de la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Cantabria .

### **Artículo 4º Vigencia y denuncia.**

---

El presente convenio entrara en vigor desde su publiccion en el boletín oficial correspondiente y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024, y en materia salarial tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022.

Denunciado el convenio, éste permanecerá vigente hasta que no se acuerde el nuevo convenio. A los efectos legales oportunos, se podrá denunciar por ambas partes en tiempo y forma con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

### **Artículo 5º Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.**

De acuerdo con lo establecido por el art. 85.3 e) del Estatuto de Los Trabajadores (en lo sucesivo E.T.), se constituirá una Comisión Mixta para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración. Se reunirá en un plazo no superior a siete días hábiles, siempre que lo solicite alguna de las partes, previa comunicación escrita.

Dicha Comisión se constituirá dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente Convenio y estará formada por seis miembros, tres en representación del Comité de Empresa y otros tres en representación de la Dirección de la Empresa.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación, seguimiento y vigilancia de lo pactado.
- Intervenir como instancia previa en cuantas reclamaciones o litigios se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio, cuando se solicite su mediación por las personas trabajadoras antes de acudir a la vía jurisdiccional.
- Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan con relación a las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio cuando sea solicitado por alguna de las partes.
- Las restantes funciones que le atribuye el E.T,

Los acuerdos se tomarán por mayoría de sus miembros.

Las partes acuerdan someter las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria al proceso de solución de conflictos establecido en el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA)

### **Artículo 6º Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla

### **Artículo 7º Viculación a la totalidad**

Este Convenio Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible y a todos los efectos de su aplicación práctica será considerado global y conjuntamente, y las Partes firmantes quedan mutuamente obligadas a su íntegro y total cumplimiento.

En el supuesto de que la autoridad administrativa estimara que alguno de los pactos del Convenio conculca la legalidad vigente, o si la Jurisdicción

Laboral dejara sin efecto o impidiera la ejecución de alguna de sus disposiciones o circunstancias o normas sobrevenidas impidieran el cumplimiento de lo pactado, quedará en suspenso la eficacia del Convenio en su total o global contenido, salvo que las Partes adoptaran, de mutuo acuerdo, una solución alternativa en el plazo de 2 meses.

## **CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONTRATACIÓN, INGRESO EN LA EMPRESA.**

### **Artículo 8º Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.**

---

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

Entre los criterios inspiradores de la organización del trabajo estará el promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria, para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias o voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

### **Artículo 9º Período de prueba.**

---

En lo relativo al período de prueba que necesariamente habrá de pactarse por escrito, se establecen en seis meses para los Grupos I y II y dos meses para el resto del personal.

### **Artículo 10º Extinción de la relación laboral.**

---

La persona que pretenda cesar en la prestación de servicios a la Entidad deberá comunicarlo con un plazo de preaviso de al menos veinte días naturales, pudiéndose descontar de la liquidación los días de preaviso que sean inferiores a veinte.

### **Artículo 11º Nuevas plazas y ascensos.**

---

En el caso de existencia de vacantes en la plantilla, la empresa priorizará siempre la promoción interna del personal de la empresa, que cumpla con el perfil solicitado. De no ser cubiertas por el personal de la empresa, se tomará en cuenta a las personas que hayan tenido relación laboral o voluntaria con la Empresa.

## CAPÍTULO III. TELETRABAJO

### **Artículo 12º Teletrabajo. Definición.**

---

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto – ley 28/2020 de 22 de septiembre sobre trabajo a distancia, el teletrabajo es una fórmula de realización de la actividad laboral a distancia, desde el domicilio fijado por la persona trabajadora, mediante la utilización prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

### **Artículo 13º Ámbito de aplicación del acuerdo**

---

El presente acuerdo será aplicable al personal al servicio en los centros de trabajo de Cruz Roja Española en Cantabria, con una antigüedad de al menos 6 meses.

### **Artículo 14º Criterios generales de aplicación**

---

Las personas que desarrollen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales.

La adscripción al presente acuerdo será voluntaria e individualizada mediante la suscripción del correspondiente acuerdo, que tendrá una duración determinada, pudiendo prorrogarse. No obstante, el acuerdo podrá revertirse tanto por la persona trabajadora como por la entidad.

En el supuesto de que, a su vencimiento, las partes no deseen dar continuidad al acuerdo, deberán preavisarlo con un mes de antelación a la fecha de su finalización.

### **Artículo 15º Puestos de trabajo susceptibles de ser realizados en la modalidad de teletrabajo.**

---

La Dirección de la Cruz Roja en Cantabria elaborará, en un plazo máximo de cuatro meses, un catálogo de los puestos de trabajo susceptibles de ser realizados en la modalidad de teletrabajo, que incluirá las características del puesto y el porcentaje teórico de realización de teletrabajo sin presencia en el centro. Este catálogo se actualizará periódicamente si existieran puestos de nueva creación. De este catálogo y de sus modificaciones se dará cuenta a la Representación Legal de los Trabajadores

### **Artículo 16º Suspensión temporal del teletrabajo.**

---

Cruz Roja se reserva la posibilidad de suspender temporalmente el teletrabajo, con carácter general o por departamentos o unidades, por causas de fuerza mayor, o por causa debidamente justificada, preavisando en este caso a las personas trabajadoras y a sus representantes legales con una antelación de cinco días hábiles.

### **Artículo 17º Procedimiento de solicitud.**

---

La dirección de la Entidad publicará una relación de los puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo. Las personas cuyo puesto de trabajo esté incluido en el catálogo podrán solicitar, a través de sus respectivas Direcciones, acceder a lo previsto en acuerdo de teletrabajo, cumplimentando los formularios dispuestos al efecto. La entidad, autorizará la concesión o la denegará.

### **Artículo 18º Acuerdo individual de teletrabajo.**

---

Con anterioridad al inicio de la prestación, se formalizará por escrito un acuerdo que recogerá el contenido mínimo obligatorio regulado en el artículo 7 del Real Decreto – ley 28/2020 y, entre otros, lo siguiente:

- Días de prestación del teletrabajo y horario de la persona
- Domicilio desde el que se realizará el teletrabajo
- Inventario de los recursos facilitados por la entidad
- Cuantía diaria de la compensación por gastos incurridos
- Duración del acuerdo.

### **Artículo 19º Organización del teletrabajo.**

---

La persona que se acoja al presente acuerdo mantendrá su adscripción a la unidad, departamento y/o proyecto en el que viene prestando sus servicios. Se establece que, con carácter general, que el tiempo de teletrabajo pueda ocupar hasta un 40% de la jornada laboral, en cómputo trimestral, es decir para un trimestre de 60 jornadas laborales, se podrán realizar un máximo de 24 días de teletrabajo, es decir dos días de teletrabajo por cada semana completa.

No se podrá realizar teletrabajo por horas sueltas, sino que debe realizarse en jornadas completas.

No podrá realizarse el teletrabajo en aquellas jornadas en las que el empleado/a tenga que trabajar por la tarde.

Este porcentaje puede ser adaptado por acuerdo de la persona trabajadora con la dirección de la entidad.

Con el fin de organizar adecuadamente la cobertura de las actividades y la ocupación de la Oficina, las direcciones de los Departamentos podrán establecer un calendario de días de teletrabajo por semana, con una previsión trimestral.

La persona que realice teletrabajo no verá modificado su horario ni la distribución de la jornada, respetando los límites establecidos en el vigente convenio colectivo, disfrutando de la flexibilidad prevista en el Convenio Colectivo, debiendo registrar su jornada laboral a través de la herramienta de registro horario.

#### **Artículo 20º Lugar de prestación del teletrabajo.**

La persona que preste sus servicios en la modalidad de teletrabajo determinará en su solicitud el lugar desde el que llevará a cabo su prestación, y cumplimentará un cuestionario de autoevaluación de su puesto de trabajo, que será validado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El lugar de teletrabajo no podrá ser modificado, ni aun de forma temporal, sin autorización previa y por escrito de la Entidad.

El lugar para la prestación debe ser adecuado para la labor que ha de desarrollar la persona teletrabajadora, incluyendo aspectos de salud, adecuada conexión a la red, seguridad y confidencialidad de la información con la que trabaje y seguridad de las herramientas asignadas.

La entidad pondrá a disposición de la persona teletrabajadora los medios materiales necesarios y suficientes para realizar su prestación laboral desde su domicilio, incluyendo los siguientes elementos:

- Ordenador portátil
- Ratón
- Auriculares
- Multiplicador de puertos, cuando sea preciso
- Cable de red
- Conexión a la red, mediante tarjeta o teléfono móvil, cuando sea necesario.
- Software y herramientas específicas para el trabajo a realizar.

La persona trabajadora se compromete a un uso adecuado y responsable de los equipos que se le entreguen, y a reportar cualquier incidencia que pudiera producirse. En el supuesto de robo o extravío de los mismos, deberá interponer denuncia e informar a la entidad en el menor plazo posible.

La entidad actualizará el equipamiento periódicamente, a medida que sea precisa su actualización o reposición.

#### **Artículo 21º Compensación de gastos.**

La entidad abonará a la persona que realice teletrabajo la suma de 2 euros brutos por cada día efectivamente trabajado en esa modalidad (quedan excluidas vacaciones, ILT, permisos y otras ausencias) en concepto de abono de los gastos en los que pudiera incurrir por la prestación en su domicilio (electricidad, conexión a internet, etc.) bajo el concepto "compensación gastos teletrabajo".

### **Artículo 22º Supervisión del teletrabajo.**

La entidad supervisará el teletrabajo, en los términos previstos en el artículo 22 del Real Decreto-ley 28/2020. Esta supervisión se realizará por la persona responsable inmediata de la persona teletrabajadora, mediante las herramientas informáticas y de comunicación oportunas.

En todo caso, la supervisión se realizará garantizando el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; teniendo en cuenta los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados, y respetando los estándares de protección de la intimidad, y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente.

### **Artículo 23º Desconexión digital.**

Se reconoce el derecho a la desconexión digital a las personas que teletrabajen, en los términos previstos en la Política de Desconexión Digital aprobada por la entidad.

### **Artículo 24º Formación.**

Las personas que realicen teletrabajo tendrán acceso a la oferta formativa de la entidad, a las acciones adecuadas para su desarrollo profesional y, adicionalmente, se les facilitará el acceso a formación específica sobre trabajo a distancia y el uso de herramientas tecnológicas adecuadas a su labor.

### **Artículo 25º Garantía sobre los derechos sindicales.**

El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales y de representación colectiva de las personas que se acojan a esa modalidad, que gozarán de sus derechos de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales, y de acceso y comunicación a sus representantes legales.

### **Artículo 26º Seguridad de la información y protección de datos.**

Las personas que realicen teletrabajo deberán cumplir las instrucciones en materia de protección de datos, seguridad y custodia de la información, teniendo la obligación de informar de inmediato sobre cualquier incidente que pueda comprometerla.

### **Artículo 27º Salud y prevención de riesgos laborales.**

Las personas empleadas que teletrabajen deberán cumplir las normas que establezca la entidad en materia de salud y prevención de riesgos laborales. La persona teletrabajadora manifestará, en un cuestionario de autoevaluación a cumplimentar junto a la solicitud, las características del entorno físico en el que desarrollará el teletrabajo.

Durante su prestación, la persona teletrabajadora será convocada a participar en los reconocimientos médicos, y a cualquier otra actividad en materia de salud y prevención de riesgos laborales.

## CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### Artículo 28º Clasificación Profesional

---

En materia de reclamaciones de clasificación profesional y sin perjuicio del sometimiento a las disposiciones vigentes, el Comité de Empresa estudiará conjuntamente con la empresa las reclamaciones planteadas.

### Artículo 29º Grupos Profesionales

---

#### CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los factores que orientarán la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del E.T., son los que se definen a continuación:

#### **Conocimientos y experiencia:**

- Formación, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, de acuerdo con la normativa vigente o las directrices y políticas definidas por la empresa.
- Titulación.
- Especialización y formación complementaria

#### **Autonomía:**

- Grado de dependencia jerárquica
- Grado de decisión.
- Grado de acción.

#### **Iniciativa:**

- Grado de seguimiento normas.
- Grado de seguimiento procedimientos o directrices para la ejecución de tareas

#### **Responsabilidad:**

- Nivel de influencia sobre los resultados y grado de autonomía de la acción de la trabajadora.
- Relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- Asunción de riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias

#### **Mando:**

- Grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas.
- Capacidad de interrelación

JUEVES, 20 DE ABRIL DE 2023 - BOC NÚM. 76

- Características del colectivo
- Número de personas a cargo sobre las que ejerce mando
- Complejidad
- Número y grado de factores antes enumerados

#### GRUPO 1. TITULADOS/AS SUPERIORES

##### Formación:

Conocimientos y o experiencia profesional adecuadas para funciones técnicas complejas y heterogéneas

Quedan expresamente incorporados a este grupo las y los Licenciados Universitarios o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

##### Autonomía:

Alta partiendo de directrices generales con un marco de referencia de los problemas y decisiones poco definido, de decisión y acción dentro de su ámbito.

##### Iniciativa:

Alta referida a decisiones vinculadas con el desarrollo de funciones dentro del ámbito de su especialidad.

##### Responsabilidad:

Gran impacto en los objetivos generales de la organización y participación en la definición de objetivos a alcanzar en su ámbito.

Nivel alto de responsabilidad en los resultados de su ámbito.

Relevancia de la gestión sobre los recursos técnicos y productivos de su ámbito

##### Mando:

Pueden tener personal a su cargo

##### Complejidad:

Complejidad muy elevada en la solución de problemas, asociada a su ámbito de especialización.

#### GRUPO 2. TITULADOS/AS MEDIOS

##### Formación:

Quedan expresamente incorporados a este grupo las y los Diplomados Universitarios o Grado que sean contratados para realizar específicamente

9

CVE-2023-3307

JUEVES, 20 DE ABRIL DE 2023 - BOC NÚM. 76

los servicios que son habilitados 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.

Autonomía:

Autonomía sobre el cumplimiento de objetivos y supervisión de los resultados, a partir de directrices concretas establecidas por las políticas definidas por la organización y por las normativas legales y deontológicas relacionadas con su actividad.

Iniciativa:

Alto grado de Iniciativa acorde con su especialidad técnica

Responsabilidad:

Nivel de influencia alto sobre los resultados de su ámbito y participación en la definición de objetivos a alcanzar restringido a su ámbito.

Relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y/o productivos vinculados a su ámbito. Pueden ejecutar y controlar dotaciones presupuestarias complejas o simples

Mando: Pueden tener personal a su cargo.

Complejidad:

Asumen unas funciones y o tareas técnicas complejas y heterogéneas en la solución de problemas, asociados a la especialidad de su ámbito de actuación, dentro del marco definido por la normativa y por las políticas de la organización y la autonomía en el cumplimiento de objetivos y supervisión de los resultados. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana.

### GRUPO 3. TÉCNICOS/AS ESPECIALISTAS

Formación:

Se incluyen en este grupo los titulados de la formación profesional de grado superior que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados 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.

Complejidad:

Se enfrentan a problemas de complejidad media en el desempeño de su trabajo, derivada de la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo predefinidos, un nivel medio de gestión de recursos.

En este grupo se establecen dos niveles.

#### NIVEL 1

**Autonomía:** Las decisiones que toman y su nivel de autonomía tienen alcance suficiente para ser responsables de proyecto, y acorde a las funciones asignadas. También están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo definidos por la organización o por la propia actividad que desarrollan.

**Iniciativa:** Definida tanto por la propia gestión de sus competencias profesionales adquiridas por la formación o experiencia, o de la función encomendada con la supervisión del responsable de su ámbito, como de la correspondiente para completar el ciclo de vida de un proyecto asignado.

**Responsabilidad:** Evalúan las repercusiones de su trabajo a nivel técnico y organizativo. También evalúan las repercusiones de su trabajo a nivel económico pudiendo ejecutar y controlar dotaciones presupuestarias a nivel de proyecto de acuerdo a las atribuciones conferidas.

**Mando:** Pueden tener personal a su cargo.

#### NIVEL 2

**Autonomía:** Las decisiones que toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo definidos por la organización o por la propia actividad que desarrollan.

**Iniciativa:** definida solo por la propia gestión de sus competencias profesionales adquiridas por la formación o experiencia, o de la función encomendada siempre con la supervisión del responsable de su ámbito.

**Responsabilidad:** Evalúan las repercusiones de su trabajo a nivel técnico y organizativo pudiendo ejecutar y controlar dotaciones presupuestarias simples a nivel de cuenta o actividad

**Mando:** No tienen personal a su cargo.

#### GRUPO 4. TÉCNICOS/AS AUXILIARES

**Formación:**

Titulación formación profesional básica, o grado medio y/o reglada ocupacional que sean contratados para realizar específicamente los servicios

que son habilitados 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.

**Autonomía:**

Su autonomía viene determinada por el marco normativo o procedimental de las actividades. Bajo la dependencia y supervisión directa de otro trabajador o trabajadora de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección e interpretación

**Responsabilidad:**

Pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información y documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

**Mando:**

No tienen personal laboral a su cargo

**Complejidad:**

Nivel de Complejidad bajo determinado por un desempeño de sus tareas que está previamente pautado y definido por la organización.

**GRUPO 5: SERVICIOS GENERALES**

**Autonomía:**

Nivel de autonomía bajo, siguen rutinas estrictas e instrucciones simples y repetitivas, y que requieren una supervisión estrecha y cotidiana de su trabajo.

**Mando:**

No tienen personal laboral a su cargo

**Complejidad:**

Nivel de complejidad muy bajo definido por tareas simples y repetitivas realizadas de acuerdo a una hoja de trabajo o de acuerdo a la ejecución de instrucciones directas. En general les corresponderá las funciones básicas de su oficio.

En este grupo se establecen dos niveles:

**NIVEL I**

**Formación:**

Nivel de formación básico, específico del puesto, y con formación acreditativa de entidades y o organismos externos habilitantes para su puesto de trabajo.

**Responsabilidad:**

Nivel bajo de responsabilidad que se limita a cumplir las instrucciones recibidas para el ejecución de la tarea a realizar. El nivel de responsabilidad alcanza sobre la maquinaria motorizada puesta su disposición en cuanto a su cuidado y manejo.

**NIVEL II**

**Formación:**

Nivel de formación básico del puesto o sin formación.

**Responsabilidad:**

Nivel muy bajo de responsabilidad que se limita a cumplir las instrucciones recibidas para el ejecución de la tarea a realizar.

El encuadre de las categorías profesionales será el descrito en las tablas salariales incluidas en el Anexo I.

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

### **Artículo 30º Jornada.**

La jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1730 horas para el personal que realice horarios continuados y de 1720 para aquellos que realicen horario partido.

La jornada anual se divide en dos periodos: Uno en invierno comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de junio y otro de verano comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

El horario genérico de referencia en el período de invierno será de 8:00 a 15:00 y dos tardes semanales de 16:00 a 19:00.

El horario genérico de referencia de verano será de 8:00 a 15:00.

La jornada con carácter general será de lunes a viernes, a excepción de aquellos servicios que por su propia naturaleza tengan que prestarse de lunes a domingo.

En horario de mañana se trabajarán 7 horas de las cuales 5 serán de presencia obligatoria entre las 09:00 y las 14:00 horas.

En los puestos de trabajo con horario continuo a partir de 6 horas diarias tendrán 20 minutos de descanso que se computará como tiempo efectivo de trabajo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y se disfrutará de manera rotatoria entre los trabajadores de un mismo departamento, con el fin de que la atención no se vea alterada.

En aquellos centros de trabajo que deben permanecer abiertos las 24 horas del día y todos los días del año se podrá establecer otro tipo de jornada que permita la atención del servicio, estableciendo turnos rotatorios de los trabajadores.

La Empresa podrá señalar otro tipo de jornada para cubrir las necesidades del servicio, siempre que no sea posible realizar la prestación de éste con la jornada establecida con carácter general, estando obligada a la comunicación previa a los Representantes de los Trabajadores

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa acuerdan redactar anualmente el calendario laboral, donde figurarán los horarios y los turnos del personal, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar bien visible del centro de trabajo, una vez que el B.O.C. publique el calendario de festivos.

Los excesos de la jornada se revisarán cada 6 meses, regulándose los excesos en el siguiente trimestre natural a las revisiones.

Cada centro arbitrará la forma en la que se lleve a cabo el exceso de jornada, conforme a sus calendarios laborales.

Con el fin de favorecer la conciliación laboral y personal, en aquellos servicios en los que sea posible, el personal dispondrá de flexibilidad en la entrada y en la salida, y en determinados períodos de vacaciones escolares de la siguiente forma:

Mañanas.

- Entrada de 7:30 a 9:00
- Salida entre las 14:00 y las 15:30

Tardes.

- Entrada entre las 16:00 y las 16:30
- Salida entre las 18:30 y las 19:30

Vacaciones escolares.

- En los cuatro períodos no lectivos de la educación primaria y secundaria de Cantabria (noviembre, Navidad, febrero, y Semana Santa) se podrá hacer jornada continua solo de mañana, con la correspondiente recuperación de horas

El plazo para recuperar la flexibilidad utilizada será de un mes natural de tal forma que al finalizar el mes cada persona haya realizado la totalidad de la jornada mensual.

### **Artículo 31º Vacaciones.**

Todo el personal disfrutará de 24 días laborables de vacaciones al año que se podrán disfrutar hasta en tres períodos.

JUEVES, 20 DE ABRIL DE 2023 - BOC NÚM. 76

Excepcionalmente, y de mutuo acuerdo, podrá acordarse el disfrute de las vacaciones en otros períodos distintos a los establecidos, sin que dicho acuerdo perjudique el calendario establecido con carácter general.

Dentro de los tres primeros meses del año se fijará el calendario de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones será obligatorio y deberá realizarse antes del 15 de enero del año siguiente a su devengo. El inicio de los distintos períodos coincidirá siempre con día laborable.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al personal disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, siempre que haya terminado el año natural a que correspondan.

#### **Artículo 32º Descanso semanal.**

---

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de dos días. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, una vez al mes, cuando los descansos sean rotativos

#### **Artículo 33º Permisos Retribuidos**

---

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales por matrimonio o convivencia.
- b).- Por nacimiento de hijo cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo o según normativa vigente.
- c) Tres días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y cónyuge, pudiendo repartirse, de acuerdo con la dirección de la Institución, en seis medios días. En caso que se produzca en distancia igual o superior a 100 km. del domicilio habitual del trabajador se ampliará a cuatro días naturales.

JUEVES, 20 DE ABRIL DE 2023 - BOC NÚM. 76

Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuatro si es fuera.

El disfrute se puede realizar de forma alterna o fraccionada por días mientras no haya alta médica

d) Tres días naturales por fallecimiento de padres, abuelos, nietos y hermanos. En caso que se produzca en distancia igual o superior a 100 km. del domicilio habitual del trabajador se ampliará a cuatro días naturales.

e) Un día natural por fallecimiento de tíos y sobrinos. En caso que se produzca en distancia igual o superior a 100 km. del domicilio habitual de la persona trabajadora se ampliará a dos días naturales.

f) Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge o descendiente.

g) El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

h) Un día por traslado de domicilio.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

j) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia de la persona trabajadora a una consulta médica pública o privada.

k) Las personas trabajadoras con un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho por lactancia, a una hora de ausencia que podrán dividir en dos fracciones, o derecho a la acumulación del periodo de lactancia.

Las personas trabajadoras, 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de 9 meses, los trabajadores/as disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida del seno familiar.

Se establece la posibilidad de acumulación del período de lactancia a petición de la trabajadora

l) El personal tendrá derecho a permisos retribuidos para el cuidado, asistencia médica y tutorías de hijos menores de 14 años y cuidado y asistencia médica de ascendientes de primer grado, mayores de 65 años, de hasta un total acumulado de 20 horas anuales o parte proporcional para el personal con jornada parcial.

El disfrute de estos permisos no se aplicará a más de 10 días laborales, y diariamente se podrá disfrutar como máximo hasta el 50% de la jornada diaria.

m) El personal dispondrá de los siguientes días de libre disposición.

JUEVES, 20 DE ABRIL DE 2023 - BOC NÚM. 76

- Menos de diez años de antigüedad en la entidad: 2 días
- A partir de 10 años de antigüedad en la entidad: 3 días
- A partir de 15 años de antigüedad en la entidad: 4 días
- A partir de 20 años de antigüedad en la entidad: 5 días.

Deberán ser solicitados con una antelación mínima de cuatro días y serán concedidos con la única limitación de que queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones

n) Dos horas y media por asistencia a jornadas de trabajo o cursos fuera de Cantabria, si hay pernoctación; y si no hubiera pernoctación, el regreso se produzca a una hora posterior de las 20:00. Estas horas podrán disfrutarse a elección de cada persona o bien en la finalización de la jornada inmediatamente anterior a la salida, o en el inicio de la jornada posterior a la de llegada.

ñ) Por asistencia a exámenes oficiales, por el tiempo indispensable.

o) Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables. Cuando estos días caigan en sábado o domingo el día libre se disfruta el viernes anterior.

Se equipara el matrimonio con las parejas de hecho legalmente establecidas, para el disfrute de los permisos.

#### **Artículo 34º Permisos sin retribuir.**

El personal con antigüedad de al menos un año, podrá solicitar un permiso sin retribuir, de una duración mínima de cinco días y máxima de cuatro meses por motivos familiares o personales que no podrá ser disfrutado ni en periodo estival ni para trabajar en otra entidad. El permiso será cotizado a la Seguridad Social pero no generará salario. Solo se podrá utilizar este permiso una vez al año y podrá ser ampliado por mutuo acuerdo de las partes.

#### **Artículo 35º Excedencias.**

1) La persona trabajadora con una antigüedad laboral de al menos un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, salvo que la excedencia sea para realizar alguna actividad retribuida. Transcurrido el primer año o desde el inicio si se realiza cualquier actividad remunerada, el derecho de reserva de su puesto de trabajo estará condicionado a que exista vacante dentro de su actividad ordinaria.

Este derecho solo podrá ser ejercitado por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora se reincorporará al finalizar la excedencia con un preaviso escrito de 20 días.

Cuando se solicite el reingreso, este estará condicionado a que exista vacante dentro de su actividad laboral ordinaria.

2) En caso de designación para cargo público o sindical de carácter provincial o superior, la excedencia se considerará por el tiempo que duren las funciones para las que el trabajador fue elegido, debiéndose reincorporar a la empresa dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato. En otros supuestos se estará a lo dispuesto en el art. 46.3 del E.T.

3) El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de hijos naturales o adoptivos, según la legislación vigente.

En las excedencias por maternidad o paternidad la Entidad deberá garantizar el puesto de trabajo. En este supuesto existe reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia y de un puesto de trabajo de igual categoría durante la duración restante de la excedencia.

4) Tendrán derecho a un periodo de excedencia para atender al cuidado de familiares según la normativa vigente.

5) Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

6) La excedencia forzosa se concederá, además de los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando a requerimiento de la Oficina Central de Cruz Roja Española y previo acuerdo con la persona trabajadora, se necesiten los servicios de una persona para salir al terreno como cooperante internacional con una duración prevista superior a un mes, se concederá una excedencia especial con reserva de puesto. El reingreso será automático a la finalización del servicio prestado.

## **CAPÍTULO VI. RÉGIMEN ECONÓMICO**

### **Artículo 36º Retribuciones.**

Durante la vigencia del presente convenio al personal de Cruz Roja Española en Cantabria se le aplicará los conceptos retributivos que les correspondan, según su Grupo y Nivel Profesional, y de acuerdo con las tablas salariales establecidas en el Anexo I

En caso de prórroga del Convenio se negociará con la Comisión paritaria, para establecer la revisión salarial del año siguiente.

JUEVES, 20 DE ABRIL DE 2023 - BOC NÚM. 76

### **Artículo 37º Horas extraordinarias.**

---

Como norma general, no se trabajarán horas extraordinarias. Excepcionalmente, se efectuarán horas extraordinarias, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, para situaciones de fuerza mayor. De la realización de estas horas extraordinarias, se remitirá mensualmente informe por escrito a los representantes del personal laboral.

### **Artículo 38º Gratificaciones extraordinarias.**

---

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá 2 pagas extraordinarias, pagaderas respectivamente el 30 de junio y el 15 de diciembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario real.

El devengo de las pagas extraordinarias será por semestres.

De mutuo acuerdo entre Empresa y cada persona contratada, se podrá establecer el pago prorrateado de las mismas.

### **Artículo 39º Complemento de responsabilidad.**

---

Este complemento no consolidable se abonará a las personas que ocupen el cargo de Dirección de un Departamento.

El complemento dejará de percibirse en el momento que la persona cese en la Dirección del Departamento.

Su cuantía se fija en 250 euros mensuales.

### **Artículo 40º Complemento de disponibilidad**

---

Este complemento no consolidable se abonará al personal que, por las especiales características del trabajo a desarrollar en su puesto, deba tener disponibilidad para la realización de funciones y tareas fuera de la jornada habitual.

La persona que lo perciba se obliga a estar a disposición de la Entidad el período de horas que median entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente, así como durante el descanso semanal y los días festivos.

La entidad propondrá la percepción de este Complemento de disponibilidad y cada persona voluntariamente podrá aceptar o rechazar la percepción de este complemento, y con las obligaciones que conlleva.

La empresa podrá dejar de abonar este complemento cuando considere que para un determinado puesto de trabajo ya no es necesaria la disponibilidad y asimismo cada una de las personas que lo perciben, podrá renunciar a dicho complemento, y así dejar de estar obligado a la disponibilidad.

Su cuantía se determina en 125 euros mensuales.

#### **Artículo 41º Complemento de trabajo nocturno.**

---

Se establece un complemento no consolidable consistente en una cantidad fija de 2,4 €. por hora trabajada en horario nocturno. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las seis de la mañana del día siguiente. Este complemento no afectará al personal en cuyo contrato se establezca este horario de trabajo nocturno.

#### **Artículo 42º Plus de festivos.**

---

EL personal que realice su trabajo en alguno de los 14 días festivos anuales, será compensado con 62,5 euros mensuales por día trabajado y un día de descanso, o alternativamente con 2 días de descanso. Será la entidad quien deberá de decidir, si se abona la cantidad establecida o se compensa con descanso.

#### **Artículo 43º .- Gastos de desplazamiento.**

---

El personal que, por razones de su trabajo o por asistencia a cursos de formación relacionados con sus funciones, tenga que desplazarse fuera del municipio en el que esté ubicado su puesto de trabajo, tendrá derecho a que se le reintegre todo el gasto ocasionado relativo a alojamiento, manutención y transporte previa justificación con las facturas originales, según las siguientes cantidades máximas a justificar:

Alojamiento según factura. Hotel máximo 4 \*\*\*\*

Desayuno: Hasta 5 €

Comida: Hasta 25 €

Cena: Hasta 25 €

Billetes de tren, avión, autobús, clase turista Según factura

Si el transporte se realiza en vehículo propio los gastos se compensarán a razón de 0,19 €/km.

Salvo autorización expresa los gastos de alojamiento y transporte serán gestionados por la Institución.

#### **Artículo 44º Anticipos y préstamos.**

---

Todo el personal tiene derecho a percibir, con antelación al momento señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado que serán descontados en esa mensualidad.

El personal con más de 2 años de antigüedad podrá solicitar, préstamo cuya cuantía no exceda de dos mensualidades netas. En caso de concesión el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en las mensualidades siguientes a su concesión que ambas partes acuerden dentro de la vida del contrato en vigor. Hasta que no esté amortizado el 100% del anticipo no podrá solicitar el trabajador/a uno nuevo.

Los préstamos estarán sometidos a retención como renta en especie. La extinción de contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la Entidad, determinará la devolución del anticipo o préstamo.

## **CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **Artículo 45º Seguridad y Salud.**

---

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo ambas partes su más firme voluntad de colaboración al respecto, en sus ámbitos respectivos. A tal efecto, en todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa concordante.

### **Artículo 46º Comité Seguridad y Salud.**

---

Se constituirá, en el seno de la empresa, el órgano paritario y colegiado, al objeto del adecuado seguimiento y control de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, con las competencias y funciones que la Ley establece.

La Empresa facilitará los medios necesarios para el normal funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

### **Artículo 47º Revisiones Médicas.**

---

La empresa ofrecerá la realización a cada persona trabajadora una revisión médica adecuada al puesto de trabajo, anual, con excepción de aquellos servicios que, por sus especiales condiciones y características, requieran dicha revisión con mayor periodicidad. Dicha revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona preste su consentimiento o cuando se cumplan las excepciones que establece el Art. 22 de la ley 31/1995.

Se respetarán, de acuerdo con lo establecido en la Ley, los derechos de intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud de las personas trabajadoras..

### **Artículo 48º Maternidad y Lactancia.**

---

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes médicos prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En todo aquello que no esté reflejado en el Convenio se estará dispuesto en los artículos correspondientes del E.T. y de la LPRL.

#### **Artículo 49º Ropa y calzado.**

La Empresa asegurará los uniformes, ropa y calzado adecuados a todas las personas que lo necesiten, en función del puesto de trabajo que ocupe, que serán renovados en el período máximo de un año, o individualmente, cada vez que, por su uso en el trabajo, fuera precisa la renovación de cualquier prenda.

## **CAPÍTULO VIII. MEJORAS SOCIALES**

### **Artículo 50º Prestaciones en Incapacidad Temporal.**

Durante el periodo de baja la Entidad complementará hasta el 100% de la retribución ordinaria, excepto en los casos de enfermedad común o accidente no laboral en los que durante los 5 primeros días se complementa hasta el 75% de la misma y a partir del sexto día el 100%.

En caso de ausencias aisladas, de un día por enfermedad únicamente es necesario comunicar la ausencia y aportar el justificante médico correspondiente o el parte de baja.

## **CAPÍTULO IX. FORMACIÓN**

### **Artículo 51º Formación profesional.**

El Comité de Empresa participará a la hora de acordar las prioridades formativas del personal. A tal efecto, la Empresa garantizará el derecho a la información y a la participación en el análisis y elaboración de los planes formativos.

## **CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 52º Principios informadores del régimen disciplinario.**

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las actividades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección en relación con la plantilla.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidencia o no del trabajador/a afectado/a.

Se inspiran y miden en función de:

- Grado de intencionalidad.
- Daño a los intereses y principios de la organización.
- Reiteración o reincidencia.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y equanimidad.

### **Artículo 53º Graduación de las faltas.**

Los trabajadores podrán ser sancionados 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.

JUEVES, 20 DE ABRIL DE 2023 - BOC NÚM. 76

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1. 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.2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes, sin perjuicio del descuento del salario de ese día.
- a.3. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes, que no sume más de 60 minutos en ese período
- a.4. La falta de registro de fichajes correspondientes, sin causa justificada, de 1 a 3 veces en un mes.
- a.5. La negligencia o descuido leve, que no cause perjuicios a la entidad, en el cumplimiento de sus tareas.
- a.6. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ellos no se derivase perjuicio grave para los trabajadores/as, las personas destinatarias, para la propia Institución o para las entidades o administraciones públicas con las que se colabore.
- a.7. El descuido en la conservación de los locales, equipamiento, material y documentos de la empresa, que no cause perjuicios notorios a la misma.
- a.8. Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.
- a.9. Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.
- a.10. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ella pueda derivarse un riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
- a.11. La falta de aseo o limpieza personal.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes, sin perjuicio de que se descuenta el salario de esos días.
- b.2. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, siempre que el incumplimiento sea superior a 60 minutos mensuales y menor a 360 minutos en el mismo período
- b.3. La falta de registro de fichajes correspondientes, sin causa justificada, de 4 a 6 veces en un mes
- b.4. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada, que no cause graves perjuicios a los usuarios o a la Institución.
- b.5. La simulación o encubrimiento ocasional de faltas de otros trabajado-

24

CVE-2023-3307

res en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.6. Entregarse a juegos, distracciones o realizar actividades ajenas al trabajo, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.

b.7. La falta de rigor en el trabajo, la desobediencia o la falta del respeto a superiores o a cualquier persona con la que mantenga relaciones por motivos de trabajo, así como a personas empleadas, voluntarias, usuarias, proveedoras, colaboradoras, etc., de forma ocasional, que no suponga graves perjuicios para aquellos o para la Institución.

b.8. La desatención o desconsideración reiterada en el trato con los usuarios/as y/o con los compañeros/as.

b.9. 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 que no sea grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

b.10. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.

b.11. El uso impropio e inadecuado del equipamiento e instalaciones de la organización, para asuntos personales o privados.

b.12. Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en la producción de una incidencia.

b.13. Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que no supone para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados.

b.14. No atender, de forma puntual o repetida, a la formación que corresponda recibir en materia de seguridad de la información y protección de datos personales.

b.15. Impedir al Responsable de Seguridad o al DPO la correcta realización y cumplimiento de sus funciones en Cruz Roja Española.

b.16. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, que no hayan ocasionado accidentes laborales o sanciones a la entidad

b.17. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, salvo el incumplimiento injustificado de horario.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.

- c.2. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, así como el incumplimiento, sin causa justificada, de 6 a 10 días en el período de un mes, siempre que se superen los 360 minutos al mes.
- c.3. La falta de registro de fichajes correspondientes, sin causa justificada, más de 6 veces en un mes.
- c.4. La simulación o encubrimiento reiterado de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- c.5. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores.
- c.6. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- c.7. La simulación de enfermedad o accidente.
- c.8. No atender al público con la corrección y diligencia debida, faltando notoriamente al respeto y a la consideración.
- c.9. Originar frecuentes conflictos con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia del público.
- c.10. Los malos tratos de palabra u obra, o abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los superiores, así como a las personas empleadas, voluntarias, usuarias, proveedoras, colaboradoras, etc.
- C.11. 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 pueda considerar discriminatorio.
- c.12. 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 de la misma.
- c.13. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c.14. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación engaño o fraude o valiéndose del nombre de la institución.
- c.15. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.16. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación, la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de usuarios de los servicios de la entidad, voluntariado, socios/as o de otros empleados/as.
- C.17. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un personal superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del personal laboral reconocido legalmente por este convenio, estatuto de los trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio grave para la persona subordinada, ya sea de orden material o moral.
- c.18. La embriaguez, drogodependencia o cualquier adicción manifestada en jornada laboral, ya sea en su puesto de trabajo o fuera del mismo, siempre que en este último caso se utilizase el vestuario Institucional o actuando en nombre de la Institución.

- c.19. Acosar sexualmente mediante cualquier comportamiento de naturaleza verbal o física.
- c.20. Mantener comportamientos tipificados como acoso moral según el protocolo de Cruz Roja Española.
- c.21. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria o negligente en equipamiento, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Institución.
- c.22. Cometer delitos de cualquier tipo utilizando, o con el objetivo de dañar, los sistemas informáticos o la información gestionada por Cruz Roja Española.
- c.23. Incumplir las cláusulas y directrices expresadas en el acuerdo de confidencialidad que le vincule con Cruz Roja Española.
- c.24. Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que suponga para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados. La gravedad de la presente falta será determinada en función de la gravedad del incumplimiento y el impacto y características de las consecuencias impuestas sobre Cruz Roja Española por el mismo.
- c.25. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, que hayan ocasionado accidentes laborales o sanciones a la entidad o puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.
- c.26. La vulneración grave de los Principios Fundamentales de Cruz Roja Española, así como sus Estatutos, Reglamento General Orgánico y Código de Conducta.
- c.27. Realizar cualquier acción que pueda ser considerada como constitutiva de delito o ser formalmente acusado de las mismas.
- c.28. La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de dos meses desde que se produjo la primera, salvo el incumplimiento no justificado del horario.

#### **Artículo 54º 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 por un período no superior a un año.
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

- c) Por faltas muy graves:
- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
  - Despido.

#### **Artículo 55º Expediente disciplinario**

---

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 pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado a la representación legal de los trabajadores para que, ambas partes y en el plazo de siete días naturales, puedan manifestar lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de siete días naturales y aunque no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

#### **Artículo 56º 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 si se abriese expediente informativo o disciplinario, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso, y hasta el cierre del mismo, siempre que este no se prolongue más allá de quince días.

#### **Artículo 57º Cancelación**

---

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.

## **CAPÍTULO XI. DERECHOS SOCIALES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

### **Artículo 58º Voluntariado y Código de Conducta.**

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

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Conducta de Cruz Roja Española, debiendo respetarlo y cumplirlo.

### **Artículo 59º Medio Ambiente.**

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que todos los agentes 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.

### **Artículo 60º Igualdad de oportunidad y no discriminación**

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.

Es parte integrante de este Convenio Colectivo el I Plan de Igualdad negociado por la entidad con la RLT, de ámbito estatal y aplicable a toda la entidad

## **CAPÍTULO XII. DERECHOS SINDICALES**

### **Artículo 61º Derechos y garantías de los miembros del Comité de Empresa.**

Sin perjuicio de lo señalado en los Art. 64 y 68 del E.T. y demás Legislación vigente, la reserva de horas legalmente establecida se computada mensualmente. Las componentes del Comité de Empresa tendrán derecho a:

- a) Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del E.T.
- b) Ser informadas, de todas las sanciones impuestas en la empresa por faltas graves y muy graves

JUEVES, 20 DE ABRIL DE 2023 - BOC NÚM. 76

c) Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos, o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

d) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación, y del resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa, formulando si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

e) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del E.T.

f) A la utilización de sus horas sindicales mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical, tanto dentro como fuera de la Empresa. Las horas podrán ser acumuladas en uno o varios representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

El crédito horario será de 20 horas mensuales por cada persona miembro del Comité o delegado de personal.

g) El Comité de Empresa dispondrá, para uso de sus componentes, de los medios y facilidades necesarios para el ejercicio de su función (archivos, local de reunión, etc.).

h) Disponer de un tablón de anuncios para información y propaganda sindical.

i) No ser sancionados por su actuación como representante del personal.

#### **Artículo 62º Asambleas**

---

EL personal tendrá derecho a realizar asambleas en los locales de la Empresa en los términos y con las limitaciones establecidas por el Estatuto de los Trabajadores.

Al personal que participe en las comisiones paritarias o negociadora del convenio se le considerará el tiempo dedicado en estas reuniones como tiempo de trabajo efectivo

#### **Artículo 63º Inaplicación de las condiciones de trabajo.**

---

La no aplicación del régimen salarial así como de la modificación de las condiciones establecidas en el presente convenio se llevará a cabo en las circunstancias y con los condicionantes establecidos en la legislación vigente en cada momento y con respecto a lo establecido en el artículo 5 del presente convenio.

JUEVES, 20 DE ABRIL DE 2023 - BOC NÚM. 76

| ANEXO I  |                       |                |   |              |                               |   |              |                               |   |              |                               |
|--|-----------------------|----------------|---|--------------|-------------------------------|---|--------------|-------------------------------|---|--------------|-------------------------------|
|  |                       | 2022           |   |              |                               | 2023                                      |              |                               |   | 2024         |                               |
| Grupo  | Definición            | Salario Actual | % de aumento para 2022 sobre salario actual | Salario 2022 | Salario 2022 mensual 14 pagas | % de aumento para 2023 sobre salario 2022 | Salario CR23 | Salario 2023 mensual 14 pagas | % de aumento para 2024 sobre salario 2023 | Salario CR24 | Salario 2024 mensual 14 pagas |
| GRUPO 1  | Titulados superiores  | 22.324,00      | 2,00  | 22.770,48 €  | 1.626,46 €                    | 2,00                                      | 23.225,89 €  | 1.658,99 €                    | 3,00                                      | 23.922,67 €  | 1.708,76 €                    |
| GRUPO 2  | Titulados medios      | 21.090,00      | 4,28  | 21.992,65 €  | 1.570,90 €                    | 4,28                                      | 22.933,94 €  | 1.638,14 €                    | 3,00                                      | 23.621,96 €  | 1.687,28 €                    |
| GRUPO 3 NIVEL 1  | Tec. Especialistas 1  | 17.865,00      | 7,83  | 19.263,83 €  | 1.375,99 €                    | 7,83                                      | 20.772,19 €  | 1.483,73 €                    | 3,00                                      | 21.395,35 €  | 1.528,24 €                    |
| GRUPO 3 NIVEL 2  | Tec. Especialistas 2  | 16.179,83      | 10,64                                       | 17.901,36 €  | 1.278,67 €                    | 9,61                                      | 19.621,68 €  | 1.401,55 €                    | 3,00                                      | 20.210,34 €  | 1.443,60 €                    |
| GRUPO 4  | Tec. Auxiliares       | 14.000,00      | 15,68                                       | 16.195,20 €  | 1.156,80 €                    | 11,84                                     | 18.112,71 €  | 1.293,77 €                    | 3,00                                      | 18.656,09 €  | 1.332,58 €                    |
| GRUPO 5 NIVEL 1  | Servicios Generales 1 | 14.276,24      | 4,74  | 14.952,93 €  | 1.068,07 €                    | 6,36                                      | 15.903,94 €  | 1.136,00 €                    | 3,00                                      | 16.381,06 €  | 1.170,08 €                    |
| GRUPO 5 NIVEL 2  | Servicios Generales 2 | 14.000,00      | 6,40  | 14.896,00 €  | 1.064,00 €                    | 6,00                                      | 15.789,76 €  | 1.127,84 €                    | 3,00                                      | 16.263,45 €  | 1.161,68 €                    |
|  |                       |                |   |              |                               |   |              |                               |   |              |                               |
|  |                       |                |   |              |                               |   |              |                               |   |              |                               |
| TABLA PARA ACTIVIDADES DE TELEASISTENCIA Y CENTRO DE DIA |                       |                |   |              |                               |   |              |                               |   |              |                               |
|  |                       | 2022           |   |              |                               | 2023                                      |              |                               |   | 2024         |                               |
| Grupo  | Definición            | Salario Actual | % de aumento para 2022 sobre salario actual | Salario 2022 | Salario 2022 mensual 14 pagas | % de aumento para 2023 sobre salario 2022 | Salario CR23 | Salario 2023 mensual 14 pagas | % de aumento para 2024 sobre salario 2023 | Salario CR24 | Salario 2024 mensual 14 pagas |
| GRUPO 1  | Titulados superiores  | 22.324,00      | 2,84  | 22.960,00 €  | 1.640,00 €                    | 2,00                                      | 23.419,20 €  | 1.672,80 €                    | 3,00                                      | 24.121,78 €  | 1.722,98 €                    |
| GRUPO 2  | Titulados medios      | 21.090,00      | -   | 18.655,00 €  | 1.332,50 €                    | 4,28                                      | 19.453,43 €  | 1.389,53 €                    | 3,00                                      | 20.037,04 €  | 1.431,22 €                    |
| GRUPO 3 NIVEL 1  | Tec. Especialistas 1  | 17.865,00      | -   | 17.282,00 €  | 1.234,43 €                    | 7,83                                      | 18.635,18 €  | 1.331,08 €                    | 3,00                                      | 19.194,24 €  | 1.371,02 €                    |
| GRUPO 3 NIVEL 2  | Tec. Especialistas 2  | 16.179,83      | -   | 15.393,00 €  | 1.099,50 €                    | 9,61                                      | 16.872,27 €  | 1.205,16 €                    | 3,00                                      | 17.378,44 €  | 1.241,32 €                    |
| GRUPO 4  | Tec. Auxiliares       | 14.000,00      | 6,20  | 14.868,00 €  | 1.062,00 €                    | 11,84                                     | 16.628,37 €  | 1.187,74 €                    | 3,00                                      | 17.127,22 €  | 1.223,37 €                    |
| GRUPO 5 NIVEL 1  | Servicios Generales 1 | 14.276,24      | 4,14  | 14.868,00 €  | 1.062,00 €                    | 6,36                                      | 15.813,60 €  | 1.129,54 €                    | 3,00                                      | 16.288,01 €  | 1.163,43 €                    |
| GRUPO 5 NIVEL 2  | Servicios Generales 2 | 14.000,00      | 3,57  | 14.500,00 €  | 1.035,71 €                    | 6,00                                      | 15.370,00 €  | 1.097,86 €                    | 3,00                                      | 15.831,10 €  | 1.130,79 €                    |

2023/3307

CVE-2023-3307