

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 58** *RESOLUCIÓN de 27 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Centro de Transfusiones de Cruz Roja Española de Madrid (código número 28007301011991).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Centro de Transfusiones de Cruz Roja Española de Madrid, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 5 de julio de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 27 de diciembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRANSFUSIONES DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA DE MADRID

### Capítulo I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo es de ámbito de empresa, establece y regula las condiciones de trabajo en el Centro de Transfusión de Cruz Roja Española de Madrid

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal.*—El presente convenio regula las condiciones económicas y de empleo exclusivamente del personal laboral del Centro de Transfusiones de Cruz Roja Española de Madrid.

Art. 3. *Vigencia, duración, denuncia y prórroga del convenio.*—La vigencia del convenio se establece desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2014, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los tres meses anteriores a la terminación de su vigencia.

Denunciado el presente convenio colectivo, su contenido normativo mantendrá su vigencia hasta tanto no se suscriba uno nuevo de eficacia general.

En el supuesto de que ninguna de las partes hiciera uso de sus facultades de denuncia del convenio, este se prorrogará de año en año. No será necesaria la denuncia del convenio para negociar la revisión salarial desde el 1 de enero del 2015. Las partes se comprometen a reunirse anualmente dentro del primer trimestre del año a partir del año 2015, para negociar la revisión salarial.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual.

Art. 5. *Nulidad parcial del texto acordado.*—Si la autoridad laboral estimase que este convenio conculca la legalidad vigente, se dirigirá de oficio a la jurisdicción correspondiente, la cual adoptará las medidas que procedan con objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

En el supuesto de que la autoridad competente en uso de sus facultades adoptara medidas, la comisión negociadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación manteniéndose la vigencia del resto del articulado del convenio, o si por el contrario, la modificación de aquella o aquellas cláusulas obliga a revisar las condiciones recíprocas que las partes hubieran pactado.

Art. 6. *Igualdad.*—La totalidad de las condiciones pactadas en este convenio se aplicarán sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o laboral.

No podrá existir discriminación por razón de disminución psíquica, física o sensorial, siempre que tuviera aptitudes para desempeñar su trabajo u otro puesto vacante del que dispusiese la empresa, y que fuera aceptado por el trabajador.

### Capítulo II

#### Órgano de vigilancia

Art. 7. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.*—Esta comisión queda constituida a la firma del convenio. La relación nominal de los miembros que la componen será comunicada a ambas partes en el plazo de cinco días desde la mencionada firma.

Composición: Esta comisión paritaria estará compuesta por tres representantes de los trabajadores, designados por el comité de empresa y tres representantes del Centro de Transfusión de Cruz Roja Española en Madrid, los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, si bien los empates en las votaciones de los componentes de la representación social que pudiesen producirse, serán resueltos atendiendo a la representatividad de cada sindicato en las elecciones al comité de empresa.

Ambas partes podrán ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos.

Facultades:

- Interpretación y seguimiento de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del convenio.
- Vigilancia de lo pactado.
- Elaboración del plan de formación continuada.

La comisión paritaria planteará cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudiesen producirse como consecuencia de la interpretación del convenio, para, una vez enfrentadas ambas posturas, intentar alcanzar un acuerdo.

Las funciones o actividad de esta comisión paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Funcionamiento: La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando lo soliciten, al menos la mitad más uno de los componentes de la parte social, o la empresa.

Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos por ambas partes con diez días de antelación a la fecha de la misma. En otro caso serán incluidos en la siguiente convocatoria.

La comisión paritaria podrá hacer públicos los acuerdos y propuestas de ambas partes cuando afecten a cuestiones de interés general o a un número representativo de trabajadores.

La comisión paritaria podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia.

### Capítulo III

#### *Estabilidad en el empleo*

Art. 8. *Estabilidad en el empleo.*—Durante la vigencia del presente convenio, el Centro de Transfusión de Cruz Roja Española en Madrid se compromete a mantener el actual volumen de empleo, siempre que la actividad lo permita.

Mensualmente se facilitará al comité de empresa razón de las altas y bajas habidas durante dicho período.

### Capítulo IV

#### *Solución extrajudicial de la conflictividad laboral*

Art. 9. *Cláusula de arbitraje.*—La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del tema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

### Capítulo V

#### *Provisión de vacantes, selección y contratación*

Art. 10. *Selección para traslado de turno.*—Se ofrecerá a los trabajadores del Centro de Transfusión de Cruz Roja Española de Madrid la posibilidad de traslado de turno vacante bajo el siguiente baremo:

1. Antigüedad en la categoría a ocupar.
2. Con la misma antigüedad, el de mayor edad.

Art. 11. *Provisión de vacantes.*—Las convocatorias y sus bases serán publicadas en el tablón de anuncios del Centro de Transfusión de Cruz Roja Española de Madrid. La empresa con cuarenta y ocho horas de antelación a su publicación notificará las convocatorias al comité de empresa.

Las convocatorias determinarán:

- Puesto a cubrir.
- Número de vacantes.
- Titulación requerida.
- Requisitos básicos en consonancia con lo previsto en el convenio: Funciones, retribución, jornada y horario.
- Plazo de presentación no inferior a ocho días hábiles.

El baremo será aportado por la dirección al comité de empresa junto con la convocatoria.

Finalizado el plazo de presentación, se reunirá la comisión mixta, formada por la empresa y tres miembros del comité de empresa, que examinará el baremo aplicada por la empresa

a los currículos presentados, procediendo con posterioridad a la adjudicación de los puestos vacantes. Se levantará acta de la resolución de la comisión mixta.

Convocatoria interna. Tendrán derecho a presentarse a cubrir las vacantes existentes los trabajadores que, contando con los requisitos requeridos en la convocatoria, pertenezcan a la empresa en calidad de trabajadores indefinidos. Todos los trabajadores tendrán derecho a presentarse en igualdad de condiciones, y el orden de prelación será:

1. Antigüedad en la empresa.
2. Formación complementaria.
3. En caso de empate, el de mayor edad.

Convocatoria externa. Paralelamente se abrirá convocatoria externa. Si la plaza no se cubre a través de la convocatoria interna, se cubrirá en convocatoria externa, publicándose su convocatoria con quince días de antelación a su otorgamiento.

Art. 12. *Contratación y período de prueba.*—Las contrataciones han de ajustarse a la Ley vigente en cada momento, por consiguiente, la empresa está obligada a respetar y cumplir lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria en esta materia, o en la norma que lo pudiera sustituir.

Se establece un período de prueba para todos los contratos que se celebren en el Centro de Transfusión de Cruz Roja Española de Madrid, consistente en tres meses para los titulados superiores, dos meses para los titulados medios y un mes para el resto del personal.

Con independencia del modelo de contrato que se realice a los trabajadores, estos percibirán el 100 por 100 de las retribuciones para la categoría que han sido contratados.

## Capítulo VI

### *Dirección de la actividad laboral*

Art. 13. *Organización del trabajo.*—El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido, bajo las pautas marcadas por la dirección o persona en quien delegue.

En cumplimiento de esta obligación, el trabajador debe a esta dirección la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales del convenio colectivo y las órdenes e instrucciones que adopte la dirección de la empresa en uso de sus facultades organizativas.

Podrá el empresario, en uso de estas facultades, adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en la adopción de tales medidas la consideración debida a la dignidad humana del trabajador.

En todo caso ambas partes se someterán a lo que en esta materia dispone el Estatuto de los Trabajadores, previo informe del comité de empresa en aquellas cuestiones en que tenga atribuidas competencias por la normativa vigente.

## Capítulo VII

### *Jornadas, turnos, horarios de trabajo, descansos, vacaciones, festivos y días de asuntos propios*

Art. 14. *Jornadas y libranzas.*—1. Jornada I: Será de 33 horas semanales, divididas en 6 horas diarias, de lunes a viernes en la primera semana y de lunes a domingo en la segunda semana, librando un día entre medias. Este ciclo se repetirá sistemáticamente. Esta jornada será de 1.434 horas, resultando un total de 239 jornadas.

2. Jornada II: Será de 30 horas semanales, divididas en 6 horas diarias durante cinco días a la semana, de lunes a viernes en la primera semana y de lunes a domingo en la segunda semana, librando dos días entre medias, consecutivos preferentemente. Este ciclo se repetirá sistemáticamente. Esta jornada será de 1.296 horas, resultando un total de 216 jornadas.

3. Jornada III: Será de 24 horas semanales, divididas en 6 horas diarias durante cuatro días a la semana, de lunes a viernes la primera semana y de lunes a domingo en la segunda semana, librando tres días entre medias, consecutivos preferentemente. Este ciclo se repetirá sistemáticamente. Esta jornada será de 1.020 horas, resultando un total de 170 jornadas.

4. Jornada IV: Jornada nocturna. Será de setenta horas cada dos semanas consecutivas efectivamente trabajadas en días alternos preferentemente, es decir, 40 horas la primera semana y 30 horas la segunda semana. Este ciclo se repetirá sistemáticamente. Esta jornada será de 1.430 horas, resultando un total de 143 jornadas.

El personal que presta sus servicios en jornada nocturna deberá someterse a los cursos de formación que considere oportunos la dirección para su adecuación profesional y adaptación a las innovaciones técnicas que se incorporen al sistema de trabajo del centro. Las horas realizadas fuera de la jornada laboral se compensarán con tiempo equivalente de descanso retribuido.

5. Jornada V: Será de 37,5 horas semanales, divididas en 7,5 horas diarias, de lunes a viernes en la primera semana y de lunes a domingo en la segunda semana, librando dos días, consecutivos preferentemente. Este ciclo se repetirá sistemáticamente. Esta jornada será de 1.605 horas, resultando un total de 214 jornadas.

6. Jornada VI. Será de 35 horas semanales:

— VI.a): Divididas en 7 horas diarias, de lunes a viernes en la primera semana y de lunes a domingo en la segunda semana, librando dos días entre media, consecutivos preferentemente. Este ciclo se repetirá sistemáticamente. Esta jornada será de 1.505 horas, resultando un total de 215 jornadas.

— VI.b): Divididas en 6 horas y 22 minutos diarios, de lunes a viernes en la primera semana y de lunes a domingo en la segunda semana, librando un día entre medias. Este ciclo se repetirá sistemáticamente. Esta jornada será de 1.521 horas, resultando un total de 239 jornadas.

7. Jornada VII, “Jornada de fin de semana”. Se prestará siempre en sábado y domingo. Será de un mínimo de 12 horas y un máximo de 15 horas semanales, dependiendo de la categoría profesional en que se preste el servicio y divididas en dos jornadas iguales. La contratación de trabajadores para esta jornada estará sujeta a la realización de ocho colectas o más durante los sábados y ocho colectas o más durante los domingos:

— VII.a): Jornada de 12 horas semanales divididas en 6 horas diarias. Esta jornada será de 528 horas anuales, resultando un total de 88 jornadas.

— VII.b): Jornada de 12 horas y 44 minutos semanales, divididas en 6 horas y 22 minutos diarios. Esta jornada será de 560 horas anuales, resultando un total de 88 jornadas.

— VII.c): Jornada de 14 horas semanales, divididas en 7 horas diarias. Esta jornada será de 616 horas anuales, resultando un total de 88 jornadas.

— VII.d): Jornada de 15 horas semanales, divididas en 7,5 horas diarias. El cómputo anual de esta jornada es de 653 horas anuales, resultando un total de 87 jornadas

Tiempo de descanso: El tiempo de descanso será de veinte minutos. El tiempo de descanso se computa como tiempo de trabajo efectivo. Los trabajadores deberán pasar por el control horario en la entrada y salida de tal descanso, incluso cuando el mismo sea disfrutado en los propios locales del centro de trabajo.

Art. 15. *Turnos y horario:*

— Turno de mañana: De 08.00 a 15.00 horas.

— Turno de tarde: De 15.00 a 22.00 horas.

— Turno de noche: De 22.00 a 08.00 horas.

A fin de facilitar el funcionamiento, organización y la actividad de la empresa se adecuará el horario con flexibilidad en una hora anterior o posterior al horario de entrada y salida.

Cuando dentro de la jornada ordinaria, se trabaje en sábado, domingo o festivo, el turno de tarde por necesidades del servicio pasará a realizar su jornada en turno de mañana.

Se facilitará a los trabajadores intercambiar entre ellos los turnos de trabajo, días de libranza o permisos, si es de común acuerdo y quede adecuadamente cubierto el servicio, debiendo solicitarlo, por escrito, a la dirección con cuarenta y ocho horas de antelación al cambio previsto, salvo imprevistos.

Art. 16. *Asuntos propios.*—Todos los trabajadores del centro disfrutarán de jornadas retribuidas y no recuperables al año para asuntos propios sin necesidad de justificación (según relación adjunta). Dichos días en ningún caso tendrán carácter de período vacacional:

— Jornada I: 11 días.

— Jornada II: 10 días.

— Jornada III: 8 días.

— Jornada IV: 11 días.

— Jornada V: 12 días.

— Jornada VI: 11 días.

— Jornada VII: 4 días para la jornada de 14 horas semanales.

— Jornada VIII: 5 días para la jornada de 15 horas semanales.

La distribución de los días para asuntos propios se realizará conforme al siguiente criterio:

- El 50 por 100 entre el 10 de enero y el 30 de septiembre.
- El 50 por 100 restante entre el 1 de octubre y el 9 de enero.

Art. 17. *Vacaciones y permisos.*—Vacaciones: Los trabajadores del Centro de Transfusión tendrán derecho al disfrute en concepto de vacaciones anuales de un mes natural. Podrán disfrutarse en un solo período o en dos fracciones, no siendo acumulable con cualquier otro permiso festivo.

Se computará como período de devengo para el disfrute de las vacaciones anuales el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. Los trabajadores podrán disfrutar las vacaciones anuales fuera del período establecido, previa solicitud y condicionado por las necesidades del servicio.

Con tres meses de antelación al período establecido anteriormente para las vacaciones anuales, la dirección fijará atendiendo las necesidades de la actividad, la distribución del número de trabajadores para el período vacacional. Los trabajadores solicitarán sus vacaciones con dos meses de antelación a la fecha de comienzo.

El salario a percibir durante las vacaciones será el 100 por 100 que se viniera percibiendo en su caso por los conceptos fijos en nómina, a saber: Salario base, complemento de destino, complemento de transporte, complemento de antigüedad y complementos personales fijos en su caso.

Las vacaciones anuales no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas excepto los contratos inferiores a un año, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.

Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado, computándose a estos efectos a razón de dos días y medio por mes trabajado. De resultar alguna fracción de este cómputo, se fijará el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción del día resultante.

Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada uno de los servicios, categorías y turnos.

De no alcanzarse acuerdos en la distribución de los turnos de vacaciones se utilizará un sistema de rotación que asigne a cada miembro del servicio un orden de prioridad con el que tendrá derecho a elegir turno de vacaciones.

En aquellos departamentos en los que dicho sistema se aplique por primera vez, para establecer el orden de prioridad inicial se utilizará el criterio de antigüedad en la categoría profesional, en el caso de antigüedad coincidente, el criterio de antigüedad será la fecha de nacimiento, dando preferencia al de mayor edad.

En caso de producirse nuevas incorporaciones por traslado voluntario de personal procedente de otros servicios, se respetará la programación de vacaciones de ese año y se acomodará a dicho personal, a las necesidades asistenciales del área de destino para el disfrute de las vacaciones.

El personal que por necesidades del servicio sea trasladado de área con posterioridad a las fechas de fijación de los turnos, conservará el turno de vacaciones que le hubiera correspondido.

La empresa informará al comité de empresa de la distribución del personal para el período vacacional y contará con su participación para elaborar los supuestos de sustituciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.4 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

En el caso de que el Centro de Transfusión de Cruz Roja Española cerrara en los meses de julio, agosto o septiembre, se computará como mes de vacaciones. La empresa comunicará el cierre con seis meses de antelación.

Premio de fidelidad: La empresa concederá un mes de vacaciones por cada veinticinco años de servicio. Esta medida entrará en vigor en la fecha de la firma del convenio.

Festivos: Los trabajadores tendrán derecho a 14 fiestas laborales anuales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable. Los días festivos trabajados en el mes de diciembre podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

## Capítulo VIII

### *Permisos y excedencias*

Art. 18. *Permisos retribuidos.*—Todos los trabajadores vinculados a este convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias retribuidas:

1. Cuatro días naturales ampliables a seis, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, en casos de fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

2. Dos días naturales ampliables a cuatro, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, en casos de fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3. Cuatro días naturales ampliables a seis, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, en casos de enfermedad que conlleven hospitalización, intervención quirúrgica o cuidados asistenciales especiales en el domicilio del enfermo, para el caso de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo.

4. Dos días naturales ampliables a cuatro, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, en casos de enfermedad que conlleven hospitalización, intervención quirúrgica o cuidados asistenciales especiales en el domicilio del enfermo, para el caso de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo.

5. Cuatro días naturales por alumbramiento de la esposa o conviviente. Podrá ampliarse a cinco días cuando el alumbramiento se produjera en provincia distinta de la que resida habitualmente el trabajador.

6. Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

7. Dos días por traslado de domicilio habitual.

8. Un día por razón de boda de padres, hijos, hermanos, ampliables a tres, si la celebración de la misma se lleva a efecto en provincia distinta a la residencia habitual del trabajador.

9. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y realización de técnicas de preparación al parto.

10. El tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.

11. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entenderá por deber de carácter público y personal:

- La asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vértice de electores como de componentes de una mesa electoral.
- La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente.

Permisos especiales retribuidos:

— Permisos por maternidad, lactancia y paternidad: Los trabajadores, en el ámbito de aplicación de este convenio, tendrán derecho a disfrutar dichos permisos en la forma y condiciones que en cada momento regule la legislación vigente.

Art. 19. *Excedencias.*—El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a seis años. Este derecho solo podrá ser ejecutado por el mismo trabajador si han transcurrido un año del final de la ante-

rior excedencia, siempre y cuando la excedencia se solicite con al menos treinta días de anticipación a la fecha de comienzo.

El trabajador que solicite su excedencia voluntaria habrá de comunicar a la empresa el plazo determinado por el que desea disfrutarla. En defecto el plazo determinado se presumirá que la excedencia tendrá una duración de un año.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Las excedencias contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Art. 20. *Permisos sin sueldo.*—Permiso sin sueldo: Anualmente el trabajador podrá solicitar de un mes de permiso sin sueldo. Este deberá pedirse de quince a treinta días de anticipación a la fecha en que comience el permiso solicitado, deberán comunicarse las causas por las que se solicita y se adjudicará previa valoración de las necesidades del servicio.

La dirección del centro deberá contestar a la petición en una semana.

## Capítulo IX

### *Retribuciones*

Art. 21. *Retribuciones.*—Las retribuciones del personal que afectan este convenio serán las que se establecen en las tablas salariales reseñadas como Anexo I.

Para los ejercicios del 2008 y 2009, con aplicación desde el 1 de enero de cada año, será lo que resulte de aplicar el Índice de Precios al Consumo previsto a todos los conceptos recogidos en el artículo 22 de este convenio, con revisión al alza en el mes de febrero de cada año, conforme al Índice de Precios al Consumo real. Resultando una revisión salarial del 3,188 por 100 para 2008 y del 2,00 por 100 para el ejercicio de 2009.

Para los ejercicios del 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014 no se incrementará el salario al personal del Centro de Transfusiones de Cruz Roja.

Art. 22. *Estructura del salario.*—1. Retribuciones básicas:

- Salario base.
- Complemento de destino.

2. Complementos y pluses:

- Complemento específico: Está destinado a retribuir los cargos de confianza y libre designación de la empresa, en atención a la especial responsabilidad y dedicación, desapareciendo cuando se cese en el cargo. (Anexo I).
- Complemento de actividad: Está destinado a retribuir tareas que, sin incurrir en intrusismo profesional, faciliten la actividad de la empresa, para lo cual la empresa lo ofertará y los trabajadores libremente podrán aceptarlo, desapareciendo cuando la actividad cese. (Anexo I).
- Complemento de antigüedad: Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, disfrutarán de un complemento de antigüedad por el tiempo de servicios prestados en la empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

Su cálculo se efectuará sobre el último salario base que perciba el trabajador. La cuantía personal de este aumento será de un 5 por 100 por cada trienio y de un 10 por 100 por cada quinquenio.

El complemento de antigüedad tendrá efecto retroactivo y se computará desde la fecha del primer contrato del trabajador con la empresa, siempre que no existiese una solución de discontinuidad de un contrato a otro mayor de treinta días, devengándose desde la misma fecha de su ingreso en la empresa.

- Plus de nocturnidad: Retribución específica que se abona a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, que presten sus servicios en el tipo de jornada IV. (Anexo I).
- Plus de fin de semana y festivos: Este plus será percibido por los trabajadores, que sin incrementar su jornada laboral, incluyan en la semana de trabajo un sábado, un domingo o un festivo. (Anexo I).



- Plus de transporte: Todos los trabajadores percibirán este plus como indemnización de los gastos de desplazamiento al centro de trabajo. (Anexo I).
- Dietas: Cuando por causas ajenas al trabajador derivadas de la organización de la empresa, el trabajador tuviese que doblar turno o prolongar su jornada de trabajo en más de tres horas. (Anexo I).
- Kilometraje: Será abonado a los oficiales promotores en concepto de gastos por uso de vehículo personal y gasto de gasolina. (Anexo I).
- Horas extraordinarias: Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas horas que se excedan de la jornada ordinaria de trabajo. Se abonarán por compensación con tiempo equivalente de descanso retribuido, que deberá disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En ningún caso excederán de cuarenta horas anuales.
- Guardias: Será abonado a los facultativos especialistas en concepto de guardia no presencial para cubrir las urgencias emergentes fuera de su jornada laboral. (Anexo I).

Todos los complementos y pluses serán incluidos en las pagas del período vacacional.

3. Pagas extraordinarias. Ambas partes acuerdan el no prorrateo de las pagas extraordinarias de junio y diciembre durante las mensualidades ordinarias, abonándose dichas pagas del 1 al 15 del mes de junio y diciembre. Se computará como período de devengo para su remuneración el comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre.

Estas pagas constarán de:

- Salario base.
- Complemento de destino.
- Antigüedad.

4. Compensación por incapacidad laboral: En los casos de incapacidad temporal, la empresa se compromete a efectuar el abono de la diferencia económica entre las cantidades que en cada caso percibe el trabajador del seguro de enfermedad o accidentes hasta el 100 por 100 de la nómina.

## Capítulo X

### Formación

Art. 23. *Formación profesional.*—De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por el Centro de Transfusión de Cruz Roja Española de Madrid.

La formación se efectuará a través del Centro de Transfusión de Cruz Roja Española de Madrid o mediante concierto con otros centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales del Centro de Transfusión de Cruz Roja Española de Madrid. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horario de trabajo. Cuando se imparta fuera de la jornada laboral se retribuirá con tiempo equivalente de descanso.

El personal del Centro de Transfusión de Cruz Roja Española de Madrid, y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de competencia.

Cualquier trabajador del Centro de Transfusión de Cruz Roja Española de Madrid podrá presentar al comité de empresa o a la dirección sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

Con carácter anual, la comisión paritaria elaborará el plan de formación continuada, sobre la base de los requisitos exigidos por el vigente Acuerdo Nacional de Formación Continuada suscrito por el Gobierno, la CEOE, CEPYME y los sindicatos CC OO y UGT.

Objetivos de la formación:

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.

- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas nacionales o extranjeros.
- g) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
- h) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permita prosperara y aspirara a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

## Capítulo XI

### *Acción social*

Art. 24. *Jubilación.*—Los trabajadores, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, se jubilarán de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Contrato de relevo: Se celebrará contrato de relevo con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada para sustituir al personal que se jubila parcialmente.

Art. 25. *Indemnizaciones.*—El Centro de Transfusión de Cruz Roja Española en Madrid, con conocimiento del comité de empresa, contará con un seguro de responsabilidad civil que cubra todas las posibles circunstancias que concurran en el desarrollo de todos los puestos de trabajo. Asimismo, para los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, se contratará un seguro de vida por importe de 12.000 euros por fallecimiento y 24.000 euros por fallecimiento en accidente laboral.

La empresa garantiza a los trabajadores que prestan sus servicios con la categoría de conductores, conductores-celadores y celadores que, en caso de pérdida temporal o definitiva del permiso de conducir por causas directamente imputables al desempeño de su actividad laboral, se le proporcionará otra ocupación en el propio centro de trabajo, y percibiendo la totalidad del sueldo correspondiente a su categoría profesional. Asimismo, la empresa atenderá los gastos en los que deba incurrir para la recuperación del carné de conducir que le habilite al desempeño de su puesto de trabajo.

En ningún caso la empresa asumirá responsabilidad frente a las retiradas temporales o definitivas del carné de conducir a los trabajadores que prestan sus servicios con la categoría de conductores, conductores-celadores y celadores, por culpa o negligencia del trabajador o sean ajenas al desempeño de su actividad laboral.

## Capítulo XII

### *Salud laboral y medio ambiente laboral*

Art. 26. *Salud laboral.*—De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del Centro de Transfusión de Cruz Roja Española en Madrid de protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los empleados a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Centro de Transfusión de Cruz Roja Española de Madrid está obligado a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que pueden ocasionar riesgos para el propio empleado, para sus compañeros o terceros.

Los empleados a su vez están obligados a cumplir las medidas de seguridad que en cada caso sean adoptadas para su seguridad y salud en el trabajo, y la de sus compañeros y terceros que pudieran quedar afectados por su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, conforme su formación e instrucciones del empresario.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección del centro.

Comité de seguridad y salud laboral.

Constitución: Estará formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa.

Funciones:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.
- Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.

Facultades:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, para lo que realizará las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes sean necesarios, incluyendo los que emita el Servicio de Prevención.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores al efecto de:
  - Valorar sus causas.
  - Proponer medidas preventivas.

Periodicidad de reuniones: Deberán ser al menos cada tres meses y siempre que lo solicite algunas de las representaciones en el mismo.

El comité de seguridad emitirá informes trimestralmente, al menos, de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Art. 27. *Ropa de trabajo.*—El Centro de Transfusión de Cruz Roja Española en Madrid facilitará ropa de trabajo homologada al personal con derecho a ella, quien vendrá obligado a utilizarla durante la jornada laboral.

## Capítulo XIII

### *Derechos sindicales*

Art. 28. *Delegados de personal y comité de empresa.*—Los delegados de personal y comité de empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

- Dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo a la Ley.
- Los miembros del comité de empresa y delegados de personal tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante preaviso y justificación.
- El comité de empresa y delegados de personal podrán acordar la acumulación de un 100 por 100 de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.
- Cuando se produzca la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del comité será necesario la cesión por escrito del miembro del comité que las cede y a qué miembro del comité se las cede. Dicha acumulación se efectuará con carácter mensual y deberá comunicárselo a la dirección en los últimos cinco días del mes anterior.
- Se pondrá a disposición del comité de empresa y delegados de personal un local adecuado, siempre que sea posible, provisto de teléfono, ordenador y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.
- Derecho a la utilización de fotocopiadora, multcopista y demás aparatos de reprografía, para uso de administración interna del comité de empresa y delegados de personal.

- Se facilitará al comité de empresa y delegados de personal los tablones de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.
- Los miembros del comité de empresa y delegados de personal tendrán, además de las garantías recogidas en el presente convenio, las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su elección como candidatos hasta un año después del cese en su cargo.
- Tendrá derecho el comité de empresa y los delegados de personal a la realización de asambleas fuera de la jornada de trabajo, así como la realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo cuando existan varios turnos de trabajo y no se pudiese reunir simultáneamente la totalidad de la plantilla. Las asambleas se celebrarán en el local facilitado por la empresa y adecuado para tal fin.
- Los miembros del comité de empresa y delegados de personal solamente podrán ser revocados durante su mandato, por decisión de los trabajadores mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo del total y por mayoría de estos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá ser efectuada durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos por lo menos seis meses.
- Tendrá derecho el comité de empresa a la celebración de asambleas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo XIV

### *Régimen disciplinario*

Art. 30. *Infracciones y sanciones.*—Se establece para el centro de trabajo la siguiente tabla de infracciones y sanciones de aplicación a todo el personal del centro y sin perjuicio del régimen normativo obligatorio.

Faltas:

- A) Todo el personal, sin excepción alguna, será responsable ante la dirección de la empresa, no solo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este convenio colectivo y legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.
- B) Se considerará falta todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este convenio o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.
- C) Las faltas en que pueda estar incurrido el personal se clasifican en:
  - 1. Leves.
  - 2. Graves.
  - 3. Muy graves.
- D) Conforme a la clasificación, contenida en el apartado anterior, la tipificación de las faltas es la siguiente:
  - 1. Faltas leves:
    - a) La impuntualidad no justificada en la entrada del trabajo a partir de tres y hasta cinco ocasiones en un mes por un tiempo superior a diez minutos.
    - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de quince días.
    - c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia a trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación por el conducto reglamentario indicado por la empresa.
    - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según gravedad, como falta grave o muy grave.

- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público o con otros empleados o colaboradores cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
  - f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
  - g) La embriaguez o toxicomanía no habitual que pudiera tener incidencia en el trabajo.
2. Faltas graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada del trabajo desde seis ocasiones en un plazo de un mes, por un tiempo de más de diez minutos cada una de ellas.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo de hasta tres días durante el período de un mes.
  - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
  - e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo o en cualquier otra actuación que afecte a la prestación del servicio.
  - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
  - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, o ser el responsable de dichos desperfectos o anomalías por culpa o negligencia, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
  - h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
  - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
  - j) La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo o con incidencia en el mismo.
  - k) La falta de aseo limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
  - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
  - m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo o en el desempeño del servicio.
  - n) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Faltas muy graves:
- a) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
  - b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
  - c) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
  - d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.

- e) La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo o fuera de este, si repercute negativamente en el trabajo.
- f) Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, colaboradores o público.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo, siempre que haya habido previo aviso por parte de la empresa.
- h) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga, que conlleven graves perjuicios para la empresa.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso en cualquiera de sus formas: sexual, por razón de sexo, ideológico, psicológico y/o moral. Ya sea contra subordinados, trabajadores del mismo nivel o superiores jerárquicos o contra terceros relacionados con la empresa.
- k) El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad o higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.  
La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, durante el período de un año.

Sanciones:

- A) Las sanciones que puedan imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas serán las siguientes:
  - 1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
  - 2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
  - 3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Despido.
- B) La facultad de la empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los diez días; para las graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días desde que la empresa lo conociera y, en todo caso, en el plazo común de seis meses desde que cualquiera de las faltas se hubiera cometido.  
Los días se considerarán a todos los efectos siempre naturales.
- C) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa será siempre revisables ante la jurisdicción laboral. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
- D) Las sanciones por faltas graves y muy graves, excepto la de despido, se cumplirá dentro del plazo de treinta días siguientes a la fecha de su firmeza. Se considerarán firmes cuando hayan transcurrido veinticinco días desde la fecha de notificación del acuerdo, sin que el sancionado lo haya impugnado ante la jurisdicción laboral.
- E) Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social y las que resulten calificadas como “muy graves” en materia de riesgos laborales que prescribirán a los cinco años.  
Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.
- F) No se considerará falta alguna la negativa a realizar trabajos de categoría distinta a la específica de cada trabajador, fuera de los supuestos previstos en la Ley.
- G) Los jefes o superiores 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 para el servicio, atentado a la dignidad de la comunidad y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.
- H) Las sanciones se cancelarán al año de haber sido impuestas
- I) La denuncia de un trabajador a otro por la comisión de una infracción, si fuera infundada, permitirá a la dirección sancionar al denunciante con la misma sanción que procedería aplicar a la infracción indebidamente denunciada.

## Capítulo XV

*Sucesión de empresa*

Art. 30. *Cláusula de subrogación.*—Con el fin de mantener la estabilidad en el empleo y los derechos y obligaciones vigentes para el personal del Centro de Transfusión de Cruz Roja Española en Madrid, ambas partes acuerdan que, en el supuesto de sucesión de empresa, será de aplicación lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, y en lo no previsto en él, las partes se someten a la siguiente regulación:

1. Los trabajadores del Centro de Transfusión de Cruz Roja Española en Madrid (empresa cedente) pasarán en su totalidad y sin excepciones, a estar adscritos a la nueva empresa (empresa cesionaria) quienes se subrogarán en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en la empresa cedente a esa fecha.

2. La empresa cedente deberá entregar a la cesionaria, y a todo el personal con contrato vigente a esa fecha, certificado individualizado que contenga la siguiente documentación:

- Apellidos y nombre.
- DNI.
- Domicilio.
- Número de la Seguridad Social.
- Tipo de contrato.
- Antigüedad.
- Jornada y horario.
- Fecha de disfrute de las vacaciones, si es posible determinarlo.
- Otras condiciones, pactos y circunstancias particulares que afecten al contrato de trabajo individual.
- Fotocopias de las nóminas TC1 y TC2 de los últimos tres meses de la totalidad del personal a subrogar.
- Fotocopia de los contratos de trabajo.
- Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad transitoria, baja maternal, interinidad o sustitución análoga de los trabajadores, que al encontrarse en tal situación, deben ser adscritos a la entidad cesionaria.

3. Los representantes del personal de la empresa cedente, tanto miembros del comité de empresa como delegados de personal o miembros de la sección sindical, serán mantenidos por la empresa cesionaria, en la totalidad de sus garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente. Los delegados de personal o los miembros del comité de empresa que hubieran sido elegidos en la empresa cedente en condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa cesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla.

En el caso de discrepancia, se acudirá a la comisión paritaria.

4. Respecto al régimen de vacaciones y turnos de disfrute de estas. La empresa cesionaria respetará el régimen de vacaciones aplicable conforme al convenio vigente en la empresa cedente a la fecha de la subrogación. Igualmente, deberá respetar la empresa cesionaria el calendario vacacional aplicable para el año en curso que ya haya sido establecido con fecha previa a la subrogación, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.

En el supuesto de que se produzca la subrogación, una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán, si fuera necesario, las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

En caso de que produjera o no acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina del trabajador o en su caso en la liquidación, la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa, y esta última vendrá obligada a abonar al trabajador en la nómina la cantidad descontada.

En el caso de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado a la Seguridad Social el período correspondiente a las vacaciones devengadas, vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación legal de los trabajadores, a la asociación empresarial y a la comisión paritaria del convenio.

El personal percibirá de la empresa cesionaria la liquidación de los haberes, partes proporcionales de gratificaciones que le pudiera corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo, opera automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa cesionaria de que se trate.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula, tanto para la plantilla de trabajadores, como para la empresa cedente y empresa cesionaria.

5. El personal percibirá de la empresa cesionaria la liquidación de los haberes, partes proporcionales de gratificaciones que le pudiera corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa cesionaria de que se trate.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula, tanto para la plantilla de los trabajadores, como para la empresa cedente y empresa cesionaria.

## Capítulo XVI

### *Clasificación profesional*

El sistema de clasificación se establece con base a grupos profesionales y áreas funcionales. Todas las personas que estén encuadradas en una misma categoría profesional, tendrán la retribución fijada en las tablas salariales.

Las categorías que se enuncian a continuación, son las pactadas para el presente convenio a efectos organizativos.

Dichas categorías no impedirán la movilidad funcional que en todo caso se someterá a las disposiciones legales en esta materia.

Art. 31. *Grupos profesionales:*

- a) Existen cuatro grupos profesionales en los que se integran las categorías profesionales:
  - Grupo I: Titulados universitarios.  
Pertencen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de Título Universitario de Grado Superior: Facultativo especialista, médico general, jefe de área.
  - Grupo II: Titulados medios.  
Pertencen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de título universitario de grado medio: Enfermero.
  - Grupo III: Técnicos especialistas.  
Pertencen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión del título de Bachillerato, Formación Profesional específica de grado superior (FP-II, FP-III) o equivalente, siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo: Técnico especialista de laboratorio, oficial administrativo, secretaria de dirección y oficial promotor. Analista de sistemas. Jefe de sección.
  - Grupo IV: Técnicos auxiliares.  
Pertencen a este grupo profesional los trabajadores que requieran estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional específica de grado medio (FP-I) o equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo en el ámbito elemental: Auxiliar de enfermería, auxiliar administrativo.
  - Grupo V: Servicios generales y subalternos.  
Pertencen a este grupo profesional los operarios y personal no especialmente cualificado, integrados en categorías profesionales para las que no se exija estar en posesión de conocimientos de ningún oficio en el ámbito de Formación Profesional o similar y cuyos contenidos funcionales se limiten al desarrollo de tareas estandarizadas y no excesivamente complejas: Coordinador de conductores, conductor/celador, celador y limpiador.
- b) 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 o formación debidamente acreditada.



La adscripción a un grupo de las categorías profesionales a la firma del convenio no prejuzga estar en posesión de la titularidad exigida para el acceso a dicho grupo.

Art. 32. *Áreas de actividad.*—Se establecen cuatro áreas de actividad que contienen la agrupación de categorías con relación a su correspondencia en ramas homogéneas:

- Área Administración (A):
  - Director-gerente (13).
  - Secretaria de dirección (6).
  - Jefe de área (13).
  - Analista de sistema (9).
  - Jefe de sección (10).
  - Oficial administrativo (6).
  - Oficial promotor (8).
  - Auxiliar administrativo (4).
- Área Sanitaria (B):
  - Facultativo especialista (13).
  - Médico de colectas (12).
  - Enfermero (11).
  - Técnico especialista de laboratorio (7).
  - Auxiliar de enfermería (5).
- Área Servicios Técnicos y Servicios Generales (C):
  - Coordinador conductores colectas (3).
  - Conductor/celador (3).
  - Celador (2).
  - Limpiador (1).

Art. 33. *Niveles salariales:*

Grupo	Nivel
I	13. Jefes área, facultativos especialistas 12. Médicos
II	11. Enfermeros
III	10. Jefe de sección 9. Analista sistemas 8. Oficial promotor 7. Técnicos de laboratorio 6. Oficiales administrativos, secretaria de dirección
IV	5. Auxiliar de enfermería 4. Auxiliar administrativo
V	3. Coordinador conductores, conductor-celador 2. Celador 1. Limpiador

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES

<b>CENTRO DE TRANSFUSION DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA</b>								
<b>TABLA SALARIAL 2008</b>								
(INCREMENTO DE UN 3,188%)								
<b>Categoría Profesional</b>	<b>2008</b>							
<b>PERSONAL SANITARIO</b>	<b>JORNADA</b>	<b>SAL BASE</b>	<b>C. DESTINO</b>	<b>P.TRANSF.</b>	<b>C. ESPEC</b>	<b>C. ACTIV</b>	<b>MES</b>	<b>ANUAL</b>
Facultativo Especialista	V	1.292,36	585,29	175,29	1.005,26	253,52	3.311,73	43.496,07
Médico General	I	1.238,54	583,74	175,29			1.997,57	27.615,44
Médico General	II	1.125,95	529,95	175,29			1.831,19	25.286,03
Médico General	VII	450,38	211,98	70,11			732,47	10.114,38
Jefe de Area enfermería	V	1.246,43	423,21	175,29	1.005,26		2.850,19	37.541,59
D.U.E.	I	1.096,87	514,04	175,29			1.786,20	24.656,18
D.U.E.	III	797,72	373,64	175,29			1.346,65	18.502,54
D.U.E.	VII	398,86	186,92	70,11			655,90	9.042,35
ATL	VI	845,49	467,65	175,29			1.488,42	20.487,38
ATL (NOCHE)	IV	845,49	467,65	175,29	368,27		1.856,70	24.906,67
AUX Enfermería	I	680,06	256,81	175,29			1.112,15	15.219,50
<b>PERSONAL DE ADMON.</b>								
Jefe de Area	V	1.246,43	423,21	175,29	1.005,26		2.850,19	37.541,59
Jefe de Sección	VI	1.163,35	394,99	175,29	362,16		2.095,79	28.266,18
Jefe de Sección	I	1.096,87	372,42	175,29	341,47		1.986,05	26.771,17
Analista de sistemas	V	1.246,45	423,20	175,29			1.844,94	25.478,54
Secretaria Dirección	V	875,91	385,39	175,29	167,13		1.603,72	21.767,22
Oficial Admon/Ofic.DTES	V	875,91	385,39	175,29			1.436,59	19.761,64
Oficial Admon/Ofic.DTES	VI	817,52	359,73	175,29			1.352,53	18.584,91
AUX Admon DTES	V	757,41	246,15	175,29			1.178,85	16.153,30
AUX Admon DTES	VI	706,92	229,74	175,29			1.111,94	15.216,65
AUX Admon DTES	VII	242,37	78,77	70,11			391,25	5.337,31
Oficial Adtvo.(Promotor)	V	875,91	385,42	175,29	380,96		1.817,59	24.333,73
<b>OFICIOS VARIOS</b>								
Coordinador Conductores	V	797,75	342,44	175,29	177,44		1.492,91	20.195,30
Conductor Celador	V	797,75	342,44	175,29			1.315,47	18.066,02
Conductor Celador	VII	319,10	136,98	70,11			526,19	7.226,38
Celador	V	750,53	256,71	175,29			1.182,54	16.204,92
Limpiador	V	707,65	254,06	175,29			1.137,00	15.567,38
<b>CONCEPTOS VARIABLES</b>		<b>CUANTIA</b>						
PLUS DE ATENCIÓN CONTINUADA		47,69						
GUARDIA NO PRESENCIAL H. LABORAB		7,15						
H. FESTIVA		10,16						
DIETA		17,96						
KILOMETRAJE		0,42						

CENTRO DE TRANSFUSION DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA								
TABLA SALARIAL 2009 (INCREMENTO DE UN 2%)								
Categoría Profesional	2009							
PERSONAL SANITARIO	JORNADA	SAL BASE	C. DESTINO	P.TRANSF.	C. ESPEC	C. ACTIV	MES	ANUAL
Facultativo Especialista	V	1.318,21	597,00	178,79	1.025,37	258,59	3.377,96	44.366,00
Médico General	I	1.263,32	595,42	178,79			2.037,52	28.167,75
Médico General	II	1.148,47	540,55	178,79			1.867,81	25.791,75
Médico General	VII	459,39	216,22	71,51			747,12	10.316,67
Jefe de Area enfermería	V	1.271,36	431,67	178,79	1.025,37		2.907,20	38.292,42
D.U.E.	I	1.118,81	524,32	178,79			1.821,92	25.149,30
D.U.E.	III	813,68	381,12	178,79			1.373,58	18.872,59
D.U.E.	VII	406,84	190,66	71,51			669,02	9.223,19
ATL	VI	862,40	477,00	178,79			1.518,19	20.897,12
ATL (NOCHE)	IV	862,40	477,00	178,79	375,64		1.893,83	25.404,80
AUX Enfermería	I	693,66	261,94	178,79			1.134,39	15.523,89
<b>PERSONAL DE ADMON.</b>								
Jefe de Area	V	1.271,36	431,67	178,79	1.025,37		2.907,20	38.292,42
Jefe de Sección	VI	1.186,62	402,89	178,79	369,40		2.137,71	28.831,50
Jefe de Sección	I	1.118,81	379,87	178,79	348,29		2.025,77	27.306,59
Analista de sistema	V	1.271,37	431,67	178,79			1.881,83	25.988,07
Secretaria Dirección	V	893,43	393,09	178,79	170,47		1.635,79	22.202,56
Oficial Admon/Ofic.DTES	V	893,43	393,09	178,79			1.465,32	20.156,87
Oficial Admon/Ofic.DTES	VI	833,87	366,92	178,79			1.379,59	18.956,61
AUX Admon DTES	V	772,56	251,07	178,79			1.202,43	16.476,37
AUX Admon DTES	VI	721,06	234,33	178,79			1.134,18	15.520,98
AUX Admon DTES	VII	247,22	80,34	71,51			399,08	5.444,05
Oficial Adtvo.(Promotor)	V	893,43	393,13	178,79	388,58		1.853,94	24.820,40
<b>OFICIOS VARIOS</b>								
Coordinador Conductore	V	813,70	349,29	178,79	180,99		1.522,77	20.599,20
Conductor Celador	V	813,70	349,29	178,79			1.341,78	18.427,34
Conductor Celador	VII	325,48	139,71	71,51			536,71	7.370,91
Celador	V	765,55	261,85	178,79			1.206,19	16.529,01
Limpiador	V	721,80	259,14	178,79			1.159,73	15.878,67
<b>CONCEPTOS VARIABLES</b>		<b>CUANTIA</b>						
PLUS DE ATENCIÓN CONTINUADA		48,64						
GUARDIA NO PRESENCIAL H. LABORABL		7,15						
H. FESTIVA		10,16						
DIETA		18,32						
KILOMETRAJE		0,42						

<b>CENTRO DE TRANSFUSIÓN DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA</b>								
<b>TABLA SALARIAL 2010-2011-2012-2013-2014 (INCREMENTO DE UN 0%)</b>								
<b>Categoría Profesional</b>								
<b>PERSONAL SANITARIO</b>	<b>JORNADA</b>	<b>SAL. BASE</b>	<b>C. DESTINO</b>	<b>P.TRANSP.</b>	<b>C.ESPECIFICO</b>	<b>C. ACTIV.</b>	<b>MES</b>	<b>ANUAL</b>
Facultativo Especialista	V	1.318,21	597,00	178,79	1.025,37	258,59	3.377,96	44.366,00
Médico General	I	1.263,32	595,42	178,79			2.037,52	28.167,75
Médico General	II	1.148,47	540,55	178,79			1.867,81	25.971,75
Médico General	VII	459,39	216,22	71,51			747,12	10.316,67
Jefe de Área enfermería	V	1.271,36	431,67	178,79	1.025,37		2.907,20	38.292,42
D.U.E.	I	1.118,81	524,32	178,79			1.821,92	25.149,30
D.U.E.	III	813,68	381,12	178,79			1.373,58	18.872,59
D.U.E.	VII	406,84	190,66	71,51			669,02	9.223,19
TEL	VI	862,40	477,00	178,79			1.518,19	20.897,12
TEL (NOCHE)	IV	862,40	477,00	178,79	375,64		1.893,83	25.404,80
AUX. Enfermería	I	693,66	261,94	178,79			1.134,39	15.523,89
<b>PERSONAL DE ADMON.</b>								
Jefe de Área	V	1.271,36	431,67	178,79	1.025,37		2.907,20	38.292,42
Jefe de Sección	VI	1.186,62	402,89	178,79	369,40		2.137,71	28.831,50
Jefe de Sección	I	1.118,81	379,87	178,79	348,29		2.025,77	27.306,59
Analista de Sistemas	V	1.271,37	431,67	178,79			1.881,83	25.988,07
Secretaría Dirección	V	893,43	393,09	178,79	170,47		1.635,79	22.202,56
Oficial Admon/Ofic.DTES	V	893,43	393,09	178,79			1.465,32	20.156,87
Oficial Admon/Ofic.DTES	VI	833,87	366,92	178,79			1.379,59	18.956,61
AUX Admon DTES	V	772,56	251,07	178,79			1.202,43	16.476,37
AUX Admon DTES	VI	721,06	234,33	178,79			1.134,18	15.520,98
AUX Admon DTES	VII	247,22	80,34	71,51			399,08	5.444,05
Oficial Adtvo. (Promotor)	V	893,43	393,13	178,79	388,58		1.853,94	24.820,40
<b>OFICIOS VARIOS</b>								
Coordinador Conductores	V	813,70	349,29	178,79	180,99		1.522,77	20.599,20
Conductor Celador	V	813,70	349,29	178,79			1.341,78	18.427,34
Conductor Celador	VII	325,48	139,71	71,51			536,70	7.370,91
Celador	V	765,55	261,85	178,79			1.206,19	16.529,04
Limpiador	V	721,80	259,14	178,79			1.159,73	15.878,67
<b>CONCEPTOS VARIABLES</b>								
PLUS DE ATENCIÓN CONTINUADA		48,64						
GUARDIA NO PRESENCIAL H. LABORABLE		7,15						
H. FESTIVA		10,16						
DIETA		18,32						
KILOMETRAJE		0,42						

(03/1.468/14)

