

# **BORRADOR DEL TEXTO DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA CRUZ ROJA ESPAÑOLA DE MELILLA**

## **CAPITULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

### **Artículo 1. Ámbito personal y territorial.**

El presente convenio será de aplicación a los centros de trabajo dependientes de la Oficina de Cruz Roja Española en Melilla, y afectará a todos los empleados de la Cruz Roja que presten sus servicios en los centros de trabajo de la provincia de Melilla.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.
- b) Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.
- c) El personal directivo de la Oficina de Cruz Roja Española en Melilla. A estos efectos se considerará personal directivo, el Secretario Territorial y el Coordinador Territorial.

### **Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.**

1. El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Melilla y su duración se extenderá hasta ~~un periodo de tres años~~ **el 31.12.2013**
2. Sus efectos económicos regirán desde el 1 de Enero de 2011.
3. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dos meses antes a la terminación de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra parte.

Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

4. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

### **Artículo 3. Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguno de los artículos incluidos en los Capítulos Cuatro, Sexto y Noveno y denominados respectivamente Clasificación Profesional, Jornada Laboral y Estructura Salarial y se considerara nulo todo el convenio colectivo, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo.

Si la nulidad afectase al resto de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

### **Artículo 4. Unidad de convenio.**

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

### **Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria.**

Se crea una Comisión Mixta paritaria que tendrá la siguiente composición y funciones:

La comisión estará integrada por tres representantes de la empresa, elegidos por esta y por tres representantes de la parte sindical, elegidos por los representantes legales de los trabajadores ~~de entre los firmantes del convenio~~ y **de forma proporcional a la composición del comité de empresa.**

**Las partes integrantes de** Dicha Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales de asesores, en cuantas materias o reuniones considere oportunos, ~~designados de mutuo acuerdo por la Comisión o en su defecto, en el mismo número por cada una de las partes,~~ sin que el número de asesores pueda ser superior al de miembros titulares de la Comisión.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad judicial o administrativa el presente convenio.
2. Velar por el cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
3. Intervenir como instancia de conciliación previa en cuantas reclamaciones o litigios se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio, ~~siendo preceptivo el haber solicitado su mediación antes de acudir a la vía jurisdiccional.~~
4. Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan.
5. Las restantes funciones que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos se tomaran por mayoría absoluta de sus miembros.

## **CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

### **Artículo 6. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.**

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

### **CAPITULO III SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN.**

#### **Artículo 7. Ingresos del personal externo.**

El ingreso en la Oficina de Cruz Roja Española en Melilla, se realizará de ordinario mediante las pruebas selectivas que determine la Empresa para las vacantes que se produzcan, garantizando la transparencia, equidad e igualdad de oportunidades en el proceso de selección.

Se podrá así mismo recurrir a la selección directa o a través de empresas de selección, cuando la singularidad o especialidad del puesto a cubrir así lo requiera a juicio de la entidad, en cuyo caso se dará cuenta de ello al comité de empresa.

La contratación referida en el art. 10 de este Convenio, dada su temporalidad, no será necesario que se rija en cuanto a la selección del personal por lo establecido en este artículo.

De todas las contrataciones se vayan a realizar deberá ser informado previamente la representación laboral.

#### **Artículo 8. Cobertura con personal interno.**

Cuando la empresa lo considere oportuno las vacantes podrán cubrirse por la organización con personal perteneciente a la misma, bien a través de la promoción interna o bien a través del correspondiente traslado

Cuando el empleado acredite la titulación, formación experiencia requerida para el puesto y la empresa considere que tiene las aptitudes y cualidades requeridas para el desempeño de las funciones de aquel, se podrá promocionar a un empleado de la entidad para la cobertura de esa vacante

También se podrá cubrir la vacante mediante el traslado de un empleado de la organización perteneciente a otro centro de trabajo de la

misma ciudad autónoma, que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior.

El Comité de Empresa deberá ser informado previamente de las vacantes que se cubrirán por promoción interna.

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

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de ~~nueve~~ **seis** meses para los Titulados Superiores y **seis** ~~tres~~ meses para el resto.
2. Durante este período, tanto la Empresa como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña.
3. En los contratos de trabajo temporales cuya duración prevista sea inferior a un año el periodo de prueba no podrá ser superior al 50% de la duración prevista, para cualquier empleado con independencia de su categoría.

### **Artículo 10. Personal temporal.**

La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación temporal vigentes en cada momento, en las circunstancias y con los requisitos establecidos en la misma.

### **Artículo 11. Contrato por obra o servicio.**

A los efectos de lo previsto en el art. 15 1 a) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto 1/1995, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los programas específicos financiados por Organismos Públicos tanto Estatales, como de Comunidad Autónoma como Municipales que presenten perfiles propios

y diferenciados del resto de la actividad habitual y permanente de la empresa.

Estos contratos por su propia naturaleza no habrán de considerarse indefinidos dado que están sujetos los mismos al ejercicio presupuestario de los Organismos o Entidades Públicas o Privadas financiadoras y por tanto al Acuerdo, Convenio o Contrato suscrito entre éstos y Cruz Roja Española.

## **CAPITULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

### **Artículo 12.- Tabla de Grupos Profesionales**

GRUPO COTIZACIÓN	GRUPOS PROFESIONALES
1	Licenciados: Médico, Psicólogo, Abogado, Economista, Profesor Técnico PCPI
2	Diplomado Universitario, Ayudante Titulado: D.U.E., Trabajador Social, Maestro, Educador, Diplomado en Empresariales, Profesor Técnico PCPI
3	Animador Socio Cultural, Monitor de Talleres, Técnico Superiores de Formación Profesional , Traductor.
4	Administrativo, Técnico Clínica, Técnico especialista en Laboratorio, Técnico en cuidados auxiliares en enfermería
5	Auxiliar Administrativo, Ordenanza, Coordinador Operaciones,
6	Encargado de Mantenimiento, Limpiadora, Encargado de Almacén, Subalterno

### **Artículo 13.- Descripción de los Grupos Profesionales**

#### **GRUPO I**

##### **Personal de Dirección:**

Es quien, bajo la dependencia funcional de la Secretaría del Comité de Cruz Roja realiza las funciones que por parte del Secretario le sean encomendadas, orientando, dirigiendo y dando unidad al Departamento del que haya sido designado responsable mediante el correspondiente nombramiento del Presidente

del Comité. Además, realizará cualquier otra tarea o función que le sea asignado por el equipo de dirección (Comité Provincial) de la Oficina.

### **Titulado superior:**

Es quien, hallándose en posesión de un título oficial de grado superior, se encuentra unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite.

Podrán estar incluidos en este grupo, asimismo, aquellas personas que por su aptitud profesional desarrollen a criterio de la empresa, las actividades profesionales propias de este grupo profesional previa a la realización, si fuera necesario, de procesos de formación o adaptación.

### **GRUPO II**

Es quién, hallándose en posesión de un título de Grado Medio, se encuentra unido a la empresa por un vínculo de relación concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite.

Podrán estar incluidos en este grupo, asimismo, aquellas personas que por su aptitud profesional desarrollen a criterio de la empresa, las actividades profesionales propias de este grupo profesional previa a la realización, si fuera necesario, de procesos de formación o adaptación.

### **GRUPO III**

Es quién, hallándose en posesión de algunos de los títulos establecidos en el grupo 3 del cuadro superior, se encuentra unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite.

Podrán estar incluidos en este grupo, asimismo, aquellas personas que por su aptitud profesional desarrollen a criterio de la empresa, las actividades profesionales propias de este grupo profesional previa a la realización, si fuera necesario, de procesos de formación o adaptación.

### **GRUPO IV**

Es quién, hallándose en posesión de algunos de los títulos establecidos en el grupo 4 del cuadro superior, se encuentra unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite.

### **GRUPO V**

Es quién, hallándose en posesión de algunos de los títulos establecidos en el grupo 5 del cuadro superior, se encuentra unido a la empresa por un vínculo de

relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite.

### **GRUPOVI**

Es quien desarrolle las funciones establecidos en el grupo 6 del cuadro superior, y que se encuentran unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite.

## **CAPITULO V. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL.**

### **Artículo 14. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

La dirección de la Empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios, de acuerdo con lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 15. Movilidad funcional.**

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

2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen. **En este sentido los trabajos de inferior categoría no podrán ser superior al mes de duración.**



3. Para llevar a cabo la movilidad funcional a que se refieren los apartados anteriores deberá ser informado previamente el Comité de Centro.

#### **Artículo 16. Funciones de distinto grupo profesional.**

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

### **CAPITULO VI. JORNADA Y HORARIOS.**

#### **Artículo 17. Jornada.**

La jornada ordinaria de trabajo será, como máximo, de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo, en función de los horarios establecidos en cada centro de trabajo.

En aquellos centros de trabajo y proyectos en los que las necesidades del servicio lo permitan durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada laboral podrá acumularse en horario de mañana sin perjuicio del cómputo de horas establecido por el sistema de fijación de horario previsto en el párrafo primero y siempre y cuando no se altere el normal funcionamiento de los servicios.

Así mismo durante las fiestas patronales de la ciudad la jornada laboral será de cuatro horas de mañana

En los casos de centros no dependientes de Cruz Roja, se requerirá la autorización de la dirección de dichos centros para tal acumulación

## **Artículo 18.- Derechos Adquiridos en materia salarial y de Jornada**

Aquellos empleados que a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo tuviesen condiciones especiales en materia de jornada u horario que sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio se mantendrán como Derechos Adquiridos de carácter individual.

Para aquellos trabajadores que tengan reconocida como Derecho Adquirido una jornada inferior a la establecida en este artículo, podrá establecerse la posibilidad de una jornada superior a aquella, con el límite de cuarenta horas semanales. En este supuesto los trabajadores tendrán derecho a percibir los complementos que correspondan.

Para aquellos trabajadores que vinieren percibiendo una retribución mensual por encima de lo establecido en este convenio bien por acuerdo individual, sentencia judicial, etc. lo continuarán percibiendo, siendo actualizadas estas cantidades conforme a las revisiones salariales pactadas.

En todo caso deberá existir entre el fin de la jornada y el comienzo de la otra un mínimo de 12 horas

## **Artículo 19.- Horarios:**

Durante la primera semana de cada año natural, se fijará por la dirección de la entidad y el Comité de Centro el horario de cada uno de los centros de trabajo atendiendo a las características del mismo, de sus usuarios y de las obligaciones de los trabajadores de cada uno de ellos.

En aquellos centros no dependientes de la Institución en donde presten sus servicios los trabajadores de Cruz Roja Española en Melilla por acuerdos, convenios o cualquier otra circunstancia, el horario de trabajo se adaptará a lo establecido en dicho centro previa autorización de la dirección de Cruz Roja.

Si el centro permaneciese abierto 24 horas al día y todos los días del año, la dirección establecerá los horarios correspondientes con turnos rotatorios.

### **Artículo 20.- Horas Extraordinarias.**

~~Dado el carácter de la entidad, cuando la empresa lo considere imprescindible la realización de las horas extraordinarias serán de carácter obligatorio, hasta el máximo legal.~~

Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario y se compensarán en tiempo de descanso o se abonarán a elección del trabajador a razón de 1,75 % en igual cuantía a las realizadas.

### **Artículo 21. Pausa durante la jornada de trabajo.**

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, seis horas, tendrán derecho a una pausa de veinte minutos durante la jornada de trabajo ñ computable como de trabajo efectivo.

Las pausas concedidas para salir del centro para cualquier actividad personal, deben en primer lugar haber sido autorizadas y en segundo lugar recuperarse dentro de la misma jornada laboral.

Se pactará con el comité de centro el establecimiento de pausas superiores a la establecida anteriormente en aquellos centros que por sus características o por lejanía sea necesario

## **CAPITULO VII. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.**

### **Artículo 22. Vacaciones.**

1-Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales, por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de la Empresa.

El periodo de vacaciones se interrumpirá por enfermedad grave u hospitalización del trabajador, que deberá comunicarse a la empresa a la mayor brevedad posible.

En caso de IT por embarazo y el disfrute de vacaciones no pudiera disfrutarse durante el año natural, las mismas podrán disfrutarse fuera del año natural, sin limitación alguna.

Siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan las vacaciones se podrán dividir como máximo en tres periodos, debiendo ser cada uno de ellos como mínimo de siete días naturales consecutivos.

### **Artículo 23. Licencias retribuidas.**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días hábiles en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cinco días, siempre que ésta se encuentre al menos a 40 kilómetros de distancia.

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

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

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

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse

documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

e) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, 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 nueve meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

Las/os trabajadoras/es podrán sustituir el derecho a que se refiere el párrafo anterior por un permiso retribuido de tres semanas de duración, a disfrutar a continuación del permiso por maternidad.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Este derecho podrá ser ejercido, igualmente, por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

g) Cuatro días por asuntos propios. Los días de asuntos propios no pueden unirse a las vacaciones.

h) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de convivencia dentro de las seis primeras semanas de vida del hijo del trabajador, hasta que se cumpla dicho plazo.

g) Los días 24 y 31 de diciembre. El personal en régimen de turnos, caso de no poder disfrutar estos días por las necesidades del servicio, lo disfrutará como 2 días más de asuntos propios.

Para el personal a régimen de jornada normal, en el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos o sábados, se compensarán con dos días de disfrute adicionales por asuntos particulares.

#### **Artículo 24. Disminución de la jornada.**

Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado algún menor de seis años o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

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

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

### **CAPITULO VIII. EXCEDENCIAS, VOLUNTARIADO Y CODIGO DE CONDUCTA Y JUBILACION ANTICIPADA**

#### **Art. 25. Excedencia Voluntaria.**

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

La solicitud de excedencia deberá efectuarse por escrito con un mínimo de 30 días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar.

La empresa deberá responder a la solicitud en los diez días naturales siguientes a su recepción.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado que deberá de ser prefijado con anterioridad por el trabajador solicitante.

Un mes antes de finalizar este plazo el trabajador excedente deberá de solicitar por escrito su reincorporación, o bien prorrogar su situación de excedencia por un nuevo periodo, sin que pueda exceder de cinco años.

El trabajador excedente **conservará durante el primer año reserva de puesto de trabajo y cuando la misma sea superior** sólo conserva un derecho de reingreso preferente a un puesto vacante de igual o similar categoría, si lo hubiera.

#### **Artículo 26. Excedencia para atender hijos o parientes**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de hijos naturales o adoptivos, según la legislación vigente.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de igual duración para atender al cuidado de familiares, según la normativa vigente.

En este supuesto existe reserva de su puesto de trabajo **mientras dure esta situación** ~~durante el primer año de excedencia y de un puesto de trabajo de igual categoría durante la duración restante de la excedencia.~~

#### **Art. 27. Excedencia Forzosa.**

La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público o sindical.

Cuando, a requerimiento de la Oficina Central de Cruz Roja Española y previo acuerdo con la persona trabajadora, se necesiten los servicios de un trabajador o trabajadora para salir al terreno como cooperante o delegado 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 como cooperante.

## **Art. 28. Voluntariado y Código de buena 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 y voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

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

## **Artículo 29. Jubilación.**

Cumplidos los sesenta años el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que la legislación de aplicación en esta materia contemple esta posibilidad y siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

## **Artículo xx.- Medicina del Trabajo.**

La empresa garantizará reconocimientos médicos específicos, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo, gratuitos anuales a todo el personal.

**Artículo xx.- SEGURO DE ACCIDENTES.** La entidad dispondrá de un seguro de accidentes para los casos de muerte o invalidez permanente, derivada de accidente de trabajo, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, por una cuantía de 6.010,1 Euros

## **Artículo xx.- AYUDA ESCOLAR**

Los Trabajadores/as afectos al presente Convenio, percibirán por cada hijo que esté en edad de asistir a Centros de Educación las siguientes ayudas económicas:

- a. La ½ de la cuota mensual para los trabajadores de Cruz Roja que tengan a sus hijos dentro de la Escuela infantil de la misma.
- b. Educación Infantil(de 3 a 6 años) : 100 € año
- c. Educación Primaria y 1º ciclo de la ESO. 100 € año



d. 2º Ciclo de la ESO, Bachillerato o F.P: 150€ año

e. Universitarios: ( menores de 23 años) ayuda para la matriculación de 200 €.

Para ser beneficiarios de la ayuda escolar, será preciso cursar estudios en Centros oficialmente reconocidos, y que el sujeto beneficiario de la prestación no desarrolle ningún tipo de prestación de servicios remunerados por cuenta propia o ajena, con un límite máximo de edad de 23 años. La Institución se reserva el derecho de solicitar al demandante tanto el resguardo de matrícula como documento acreditativo de haber superado el curso anterior con éxito.

## **CAPITULO IX. ESTRUCTURA SALARIAL Y REVISION DE LOS CONCEPTOS SALARIALES**

### **Artículo 30. Estructura retributiva.**

La estructura retributiva para los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo es la siguiente:

- A) Salario base.
- B) Pagas extraordinarias.
- C) Complementos Salariales.

### **Artículo 31. Salario Base.**

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los Grupos Profesionales, y sus diferentes niveles, en el anexo numero 1 al presente Convenio Colectivo denominado Tablas Salariales.

Los trabajadores con contratos con jornada inferior a la ordinaria o por horas, percibirán el salario base a que tengan derecho en proporción a la jornada reconocida en su contrato.

### **Artículo 32. Pagas Extraordinarias.**

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base y complemento personal abonándose en los meses de junio y diciembre o bien, prorrateadas en doce mensualidades **a elección del trabajador.**

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

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Los trabajadores con contratos con jornada inferior a la ordinaria o por horas, percibirán las citadas gratificaciones a que tengan derecho en proporción a su contrato.

### **Artículo 33. Complementos Salariales.**

Se establecen los siguientes Complementos Salariales, que percibirán los empleados que cumpla con los requisitos para su percepción.

#### **1.- Complemento de Residencia**

Es el 25% de la cuantía del Salario Base **más CP**

Este concepto retributivo tiene el carácter de consolidable y no absorbible.

#### **2.- Complemento Personal:**

Integrado por la cuantía que compensa la desaparición de la antigüedad mas otros conceptos que tengan la consideración de derechos adquiridos y la cuantía de este Complemento para cada uno de los empleados que tienen derecho a su percepción se encuentra recogido en el Anexo numero Dos.

Este concepto retributivo tiene el carácter de consolidable, no absorbible y se incrementara en el porcentaje que se pacte en cada convenio

### **3.- Complemento de Responsabilidad:**

A percibir por quienes desarrollen un puesto que a juicio de la entidad sea de especial responsabilidad

- o Nivel A: Director de departamento o similar
- o Nivel B: Responsable de centro o similar

La cuantía de este Complemento aparece determinada en el anexo número 1 al presente Convenio Colectivo denominado Tablas Salariales.

Este Complemento tiene el carácter de no consolidable y solo se percibirá mientras se den los requisitos para su percepción.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento de las personas que perciben este complemento.

### **4.- Complemento de Dedicación:**

A percibir por quienes a criterio de la entidad y aceptado por el trabajador, realicen de manera habitual una jornada laboral superior a la que le corresponde

La percepción de este complemento es incompatible con la percepción de horas extraordinarias.

La cuantía de este Complemento aparece determinada en el anexo número 1 al presente Convenio Colectivo denominado Tablas Salariales.

Este Complemento tiene el carácter de no consolidable y solo se percibirá mientras se den los requisitos para su percepción.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento de las personas que perciben este complemento.

### **5.- Complemento de Disponibilidad o de Guardia:**

Se percibirá por quienes en razón de su trabajo tengan la obligación de encontrarse localizados permanentemente durante

al menos una semana al mes, con la obligación de personarse de forma inmediata en el centro o servicio al que se encuentran adscritos cuando sean requeridos para ello por la propia entidad o cualquier autoridad, sea cual sea la hora del requerimiento.

La cuantía de este Complemento aparece determinada en el anexo numero 1 al presente Convenio Colectivo denominado Tablas Salariales.

Este Complemento tiene el carácter de no consolidable y solo se percibirá mientras se den los requisitos para su percepción.

**El Comité de Empresa tendrá conocimiento de las personas que perciben este complemento.**

## **6 .- Complemento de Turnicidad y de jornada partida**

Se percibirá por quienes desarrollen su actividad en turnos que podrán ser de mañana, tarde o noche:

Nivel A: Turnos de mañana y tarde

Nivel B: Turnos de mañana, tarde y noche

**Nivel C: Jornada Partida**

La cuantía de este Complemento aparece determinada en el anexo numero 1 al presente Convenio Colectivo denominado Tablas Salariales.

Este Complemento tiene el carácter de no consolidable y solo se percibirá mientras se den los requisitos para su percepción.

### **COMPLEMENTO DE TRANSPORTE.**

Su cuantía será la establecida en el anexo I

### **PLUS DE PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD**

**La entidad dedicará su máxima atención para tratar de eliminar, en el tiempo más breve posible, los trabajos de carácter tóxico, penosos ó peligrosos que puedan existir. Corresponde a la dirección de la empresa en colaboración con la representación laboral y previa petición de ésta, el fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos ó peligrosos.**

El personal que realice trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos ó peligrosos, percibirá este complemento cuya cuantía se establece en el anexo 1.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá únicamente y exclusivamente mientras el Trabajador desempeñe efectivamente el puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el Trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado

### **Artículo 33 bis.- Revisión de Conceptos Salariales.**

~~Las cuantías de los conceptos salariales recogidos en este capítulo para el año 2011 son las establecidas en las Tablas Salariales recogidas en el Anexo número 1.~~

Para el año 2011. Las cuantías percibidas en el año 2010 incrementada con el IPC del años 2010 (3 %)

Para el año 2012 las cuantías de estos conceptos salariales se revisaran en el IPC real del año 2011 **más 1 punto**.

Para el año 2013 las cuantías de estos conceptos salariales se revisaran en el IPC real del año 2012 **más 1 punto**.

### **Artículo xx.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE, MATERNIDAD**

Los trabajadores en situación de Incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, percibirán lo estipulado por la Seguridad Social, abonando la entidad, desde el primer día de baja hasta la finalización de dichas situaciones, la diferencia hasta el 100 por 100 de las retribuciones que viniera percibiendo

## **CAPITULO X. REGIMEN DISCIPLINARIO.**

### **Artículo 34. 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.

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:

1. La leve incorrección con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

2. El retraso injustificado ~~no~~ superior a diez minutos e inferior a 20 minutos en ~~un~~ tres días o a ~~una~~ dos horas en un mes.

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

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

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

6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes, que no sume más de ~~una~~ dos hora en ese periodo.

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

8. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable, cuando no cause perjuicios notorios a la misma.

b) Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3. La desconsideración con el público o los usuarios del servicio en el ejercicio del trabajo.

4. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.

5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.

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

7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

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

11. El retraso injustificado de mas de diez 20 minutos y menos de una hora en un día, y que no supere las tres horas en un mes

12. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que no suponga la violación de la intimidad personal de usuarios de los servicios prestados por la entidad o compañeros, en cuyo caso será falta muy grave.

13. La reincidencia en falta leve en el plazo de un mes.

14. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

2. La desobediencia a las órdenes directas de un superior cuando de ello se derive o pueda derivar graves perjuicios para la entidad o para los usuarios de la misma.

3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

5. El retraso injustificado de más de una hora en al menos tres días en un mes

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

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

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

9. El acoso sexual y laboral.

~~10. La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la Cruz Roja en el desempeño de sus funciones.~~

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 considere discriminatorio

12. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación engaño o fraude o valiéndose del nombre de la institución.

13. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de usuarios de los servicios de la entidad o de otros empleados.

14. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

15. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores.

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

### **Artículo 35. 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~~ 1 días a 15 días ~~tres meses~~.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 días ~~tres meses y un día a tres meses seis meses~~.

Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año ~~y un día a cinco años~~.

Despido.

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

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés de la empresa, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

### **Artículo 36. 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 el preceptivo o voluntario el expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso, hasta el cierre del mismo, siempre que este no se prolongue más allá de quince días.

## **CAPITULO XI. ACCIÓN SINDICAL.**

### **Artículo 37. Garantías sindicales.**

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

### **Artículo 38. Órganos de representación.**

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

## **CAPITULO XII. SEGURIDAD, SALUD LABORAL, MEDIO AMBIENTE Y CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL.**

### **Artículo 39. Seguridad y Salud Laboral.**

Las partes que suscriben el presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar las acciones preventivas en materia de seguridad y salud laboral, siendo prioritaria la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas en esta materia.

### **Artículo 40. Medio Ambiente.**

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

### **Artículo 41. Igualdad de oportunidades 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. Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad 2008-2011 que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Creación de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Melilla, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría , por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa
- También se crea la figura del Agente de Igualdad, que ~~recaerá en el Secretario Provincial o persona en quien delegue~~ **será elegida por acuerdo entre la entidad y el Comité de Empresa**, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.
- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos

los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.

- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de estas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc., hasta la normalización de su situación.