



MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

Área Funcional de Trabajo e Inmigración

518.- RESOLUCIÓN DE FECHA 27 DE FEBRERO DE 2015 REFERENTE AL II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CRUZ ROJA ESPAÑOLA DE MELILLA.

Convenio o Acuerdo: CRUZ ROJA ESPAÑOLA MELILLA

Expediente: 52/01/0006/2015

Fecha: 27/02/2015

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: FEDERICO ARIAS HOYO

Código: 52100101012015.

Resolución de fecha 27 de febrero de 2015 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española de Melilla.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española de Melilla que fue suscrito con fecha 12 de febrero de 2015, por la representación de las partes y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, en uso de las atribuciones que le confiere el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, de Integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones de Gobierno, por delegación del Delegado de Gobierno en Melilla, según la resolución de 11.5.2000 BOME de 25 de mayo.

ACUERDA

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

Segundo.

Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla".

Melilla, 27 de febrero de 2015.

El Delegado de Gobierno,

P.D. (Resol. 11.5.2000 BOME de 25 de mayo)

La Directora del Área de Trabajo e Inmigración,

Antonia Basante Ortiz

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA CRUZ ROJA ESPAÑOLA DE MELILLA

CAPÍTULO 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 Ciudad Autónoma 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/a Territorial y el Coordinador/a 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 por un periodo de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2017.

2. Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2015.

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, con una duración máxima para esta vigencia tras su denuncia de un año desde la misma.

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 Cuarto, Sexto y Noveno y denominados respectivamente Clasificación Profesional, Jornada y Horarios y Estructura Salarial, se considerará 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 dos representantes de la empresa, elegidos por ésta y por dos representantes de la parte sindical, elegidos por los representantes legales de los trabajadores de entre los firmantes del convenio.

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 tomarán por mayoría absoluta de sus miembros.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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

CAPÍTULO 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 entidad 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.

Artículo 8. Cobertura con personal interno.

Cuando la entidad 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 y experiencia requerida para el puesto y la entidad 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.

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 seis meses para los Titulados Superiores y tres meses para el resto.

2. Durante este período, tanto la entidad como el personal laboral podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El personal 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 y empleada 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.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12. Tabla de Grupos Profesionales.

Grupos profesionales	CATEGORÍAS PROFESIONALES
I	Licenciados/as, Personal de Dirección: Médico, Psicólogo/a, Abogado/a, Economista, Profesor/a Técnico PCPI
II	Diplomado/a Universitario, Ayudante Titulado: D.U.E., Trabajador/a Social, Maestro/a, Educador/a, Diplomado/a en Empresariales, Profesor/a Técnico PCPI
III	Animador/a Socio Cultural, Monitor/a de Talleres, Técnico/a Superior de Formación Profesional, Traductor/a
IV	Administrativo/a, Técnico/a Clínica, Técnico/a especialista en Laboratorio, Técnico/a en cuidados auxiliares en enfermería
V	Auxiliar Administrativo, Ordenanza, Coordinador/a Operaciones,
VI	Encargado/a de Mantenimiento, Limpiador/a, Encargado/a de Almacén, Subalterno/a

Artículo 13. Descripción de los Grupos Profesionales.

GRUPO I

Personal de Dirección:

Es quién, bajo la dependencia funcional de la Secretaría del Comité de Cruz Roja realiza las funciones que por parte del Secretario o Secretaria le sean encomendadas, orientando, dirigiendo y dando unidad al Departamento del que haya sido designado responsable mediante el correspondiente nombramiento del Presidente o Presidenta 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 quién, hallándose en posesión de un título oficial de grado superior, se encuentra unido a la entidad 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 entidad, 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 entidad 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 entidad, 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 III del cuadro superior, se encuentra unido a la entidad 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 entidad, 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 IV del cuadro superior, se encuentra unido a la entidad 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 V del cuadro superior, se encuentra unido a la entidad 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 VI

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

CAPÍTULO V. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 14. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

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

2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora 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.

Artículo 16. Funciones de distinto grupo profesional.

Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el Art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la entidad 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.

CAPÍTULO 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.

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

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

Artículo 18. Derechos Adquiridos en materia 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 aquel personal que tenga reconocida como Derecho Adquirido una jornada inferior a la establecida en el artículo anterior, podrá establecerse la posibilidad de una jornada superior a aquella, con el límite de cuarenta horas semanales. En este

supuesto los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a percibir los complementos que correspondan.

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 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 y trabajadoras de cada uno de ellos.

En aquellos centros no dependientes de la Institución en donde presten sus servicios los trabajadores y trabajadoras 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.

Con carácter general la realización de horas extraordinarias es de carácter voluntario pero dado el carácter de la entidad, cuando se trate de horas de fuerza mayor o de horas imprescindibles para la atención de causas humanitarias la realización de las horas extraordinarias serán de carácter obligatorio, hasta el máximo legal.

Las horas extras se compensarán en tiempo de descanso correspondiendo hora y media por cada hora extra realizada en día laborable y dos horas por cada hora extra realizada en día libre o festivo.

Artículo 21. Pausa durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras 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 treinta minutos durante la jornada de trabajo no 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.

CAPÍTULO VII. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 22. Vacaciones.

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 y trabajadoras de forma obligatoria dentro del año natural, pudiendo de mutuo acuerdo entre las partes prolongar su disfrute hasta el 15 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de la entidad, salvo que por maternidad o incapacidad temporal del trabajador éste no pudiera disfrutarlas en su totalidad durante el año natural, en cuyo caso las que no

haya tomado las disfrutara en el año siguiente, determinando el período de las mismas de mutuo acuerdo con la entidad.

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

Artículo 23. Licencias retribuidas.

El trabajador o trabajadora, 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 o pareja de hecho convenientemente registrados.
- b) Cinco días hábiles en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave o 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 o trabajadora, el plazo de licencia será de siete 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 o trabajadora podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

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 o trabajadora perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- 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 y las trabajadoras disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

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

Licencias sin sueldo

Una vez cada tres años los empleados podrán solicitar una licencia de hasta un mes sin sueldo.

Artículo 24. Disminución de la jornada.

Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado algún menor de doce 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.

CAPÍTULO VIII. EXCEDENCIAS, VOLUNTARIADO Y CÓDIGO DE CONDUCTA Y JUBILACIÓN ANTICIPADA

Artículo 25. Excedencia Voluntaria.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal indefinido de plantilla con más de un año de antigüedad en la entidad, 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 entidad 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 o trabajadora solicitante.

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

El personal excedente 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 y las trabajadoras 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 durante el primer año de excedencia y de un puesto de trabajo de igual categoría durante la duración restante de la excedencia.

Artículo 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, 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.

Artículo 28. Voluntariado y Código de Conducta.

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

Cumplida la edad legalmente requerida el personal podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que la legislación de aplicación en esta materia contemple esta posibilidad y siempre que el trabajador o trabajadora cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

CAPÍTULO IX. ESTRUCTURA SALARIAL Y REVISIÓN 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 de la persona trabajadora 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 número 1 al presente Convenio Colectivo denominado Tablas Salariales.

Los trabajadores y las trabajadoras 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.

El personal acogido a este Convenio percibirá 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 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 personal 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 y las trabajadoras 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 percibirá el personal que cumpla con los requisitos para su percepción.

1.- Complemento de Residencia.

Es el 25% de la cuantía del Salario Base más el complemento personal.

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 más otros conceptos que tengan la consideración de derechos adquiridos. La cuantía de este Complemento para cada uno de los empleados y empleadas que tienen derecho a su percepción se encuentra recogido en el Anexo número Dos.

Este concepto retributivo tiene el carácter de consolidable, no absorbible y se incrementará 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:

- Nivel A: Director o Directora de departamento o similar.
- 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.

4.- Complemento de Dedicación:

A percibir por quienes a criterio de la entidad y aceptado por el trabajador o trabajadora, 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.

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 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.

6.- Complemento de Turnicidad:

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

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.

Artículo 34.- Revisión de Conceptos Salariales.

Las cuantías de los conceptos salariales recogidos en este capítulo para el año 2015 son las establecidas en las Tablas Salariales recogidas en el Anexo número 1 y son el resultado de incrementar un 1 % a las Tablas salariales del año 2014, para todas los grupos y niveles, excepto para los Titulados Medios, en cuyo caso el salario del 2015 es el resultado de aplicar un incremento del 1,5% a las tablas salariales del año 2014.

Las Tablas Salariales para los años 2016 y 2017 serán las que acuerden la Comisión Negociadora de este Convenio, a cuyos efectos se reunirán durante el primer trimestre del año 2016 y 2017, y en función de los resultados de la entidad y de la previsión de cierre del ejercicio acordarán las tablas salariales de aplicación para el 2016 y 2017.

Artículo 34. Bis.- Aplicación del Acuerdo entre patronal y sindicatos publicado en el BOME n.º 4994 de fecha 25 de enero de 2013.

A partir del 1 de enero de 2016 será de aplicación en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Melilla, para los que se encuentren afectados por las medidas de bonificación de cuotas patronales para las actividades a desarrollar en Melilla el Acuerdo sobre materias concretas alcanzadas entre la CEME y las centrales sindicales mayoritarias, publicado en el BOME de 25 de enero de 2013, sobre el reparto de dichas bonificaciones.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35. Graduación de las faltas.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la entidad, 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 del personal laboral, 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 y las usuarias del servicio así como con los compañeros y compañeras o subordinados y subordinadas.
2. El retraso injustificado no superior a diez minutos en un día o a una hora 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 hora en ese período.
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 y compañeras o subordinados y subordinadas.
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 y las usuarias del servicio en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas 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 o trabajadoras 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 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 o usuarias de los servicios prestados por la entidad o compañeros y compañeras, 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 o usuarias de los servicios de la entidad o de otro personal laboral.

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 y colaboradoras.

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 trabajadora o de terceros.

Artículo 36. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

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

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

Despido.

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

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

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

c) La reiteración o reincidencia.

Artículo 37. 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 éste no se prolongue más allá de quince días.

CAPÍTULO XI. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 38. Garantías sindicales.

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

Artículo 39. 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.

CAPÍTULO XII. SEGURIDAD, SALUD LABORAL, MEDIO AMBIENTE Y CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

Artículo 40. 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 41. 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 42. 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 por 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 o Secretaria Provincial o persona en quien delegue, 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.

ANEXO 1

<u>TABLA SALARIAL 01 de enero de 2011</u>		
NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE
I	Personal de dirección	21.117
	Titulado/a superior	18.711
II	Titulado/a grado medio	15.294
III	Animador/a; Monitor/a;	15.219
	Técnico/a Superior FP; Traductor/a	
IV	Administrativo/a; Técnico/a Clínica;	11.908
	Técnico/a Laboratorio; Técnico/a Enfermería	
V	Auxiliar Administrativo/a; Ordenanza; Coordinador/a	11.832
VI	Encargado/a Mantenimiento; Limpiador/a; Encargado/a.	11.796
	Almacén; Subalterno/a	
COMPLEMENTOS SALARIALES		Importe
	1. Residencia	25% SB + CP
	2. Personal	Ver anexo 2
	3. Responsabilidad:	
	- Nivel A (Director departamento)	207
	- Nivel B (Responsable de Centro)	181
	4. Dedicación	161
	5. Disponibilidad	161
	6. Turnicidad:	181

ÍNDICE

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN	1
Artículo 1. Ámbito personal y territorial.	1
Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.	1
Artículo 3. Vinculación a la totalidad.	2
Artículo 4. Unidad de convenio.	2
Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria.....	2
CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	3
Artículo 6. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo. 3	3
CAPÍTULO III. SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN.	3
Artículo 7. Ingresos del personal externo.	3
Artículo 8. Cobertura con personal interno.	3
Artículo 9. Período de prueba.....	4
Artículo 10. Personal temporal	4
Artículo 11. Contrato por obra o servicio.	4
CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	5
Artículo 12. Tabla de Grupos Profesionales.....	5
Artículo 13. Descripción de los Grupos Profesionales.....	5
CAPÍTULO V. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL	7
Artículo 14. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	7
Artículo 15. Movilidad funcional.	7
Artículo 16. Funciones de distinto grupo profesional.	7
CAPÍTULO VI. JORNADA Y HORARIOS.....	8
Artículo 17. Jornada.....	8
Artículo 18. Derechos Adquiridos en materia de Jornada	8
Artículo 19. Horarios:	8
Artículo 20. Horas Extraordinarias.....	9
Artículo 21. Pausa durante la jornada de trabajo.	9
CAPÍTULO VII. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS	9
Artículo 22. Vacaciones.	9
Artículo 23. Licencias retribuidas.....	10
Artículo 24. Disminución de la jornada.	11

CAPÍTULO VIII. EXCEDENCIAS, VOLUNTARIADO Y CÓDIGO DE CONDUCTA Y JUBILACIÓN ANTICIPADA.....	12
Artículo. 25. Excedencia Voluntaria.	12
Artículo 26. Excedencia para atender hijos o parientes	12
Artículo. 27. Excedencia Forzosa.	13
Artículo. 28. Voluntariado y Código de Conducta.	13
Artículo 29. Jubilación anticipada.	13
CAPÍTULO IX. ESTRUCTURA SALARIAL Y REVISIÓN DE LOS CONCEPTOS SALARIALES	13
Artículo 30. Estructura retributiva	13
Artículo 31. Salario Base.	14
Artículo 32. Pagas Extraordinarias.	14
Artículo 33. Complementos Salariales.....	14
Artículo 34. Revisión de Conceptos Salariales.....	16
Artículo 34 bis. Aplicación acuerdo bonificación.	17
CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	17
Artículo 35. Graduación de las faltas.....	17
Artículo 36. Sanciones.....	20
Artículo 37. Prescripción.....	20
CAPÍTULO XI. ACCIÓN SINDICAL.	21
Artículo 38. Garantías sindicales.	21
Artículo 39. Órganos de representación.	21
Artículo 40. Seguridad y Salud Laboral.	21
Artículo 41. Medio Ambiente.....	21
Artículo 42. Igualdad de oportunidades y no discriminación.	21

Anexo 1