ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo Cruz Roja Española (Oficina Provincial Málaga).
Expediente: 29/01/0289/2016.
Fecha: 16 de enero de 2017.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación
Código: 29100472012013.

Visto el texto del acuerdo de fecha 27 de junio de 2016 de la comisión negociadora y visto el texto del convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española (Oficina Provincial Malaga), con expediente REGCON número 29/01/0289/2016 y código de acuerdo 29100472012013 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 17 de enero de 2017.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Mariano Ruiz Araujo

PLATAFORMA CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN MÁLAGA 2016-2018

ÍNDICE

ARTÍCULO 1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES
ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL DE APLICACIÓN.
ARTÍCULO 3. ÁMBITO TERRITORIAL
ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.
ARTÍCULO 5. DENUNCIA DEL CONVENIO
ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.
ARTÍCULO 7. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.
ARTÍCULO 8. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.
ARTÍCULO 9. COMISIÓN PARITARIA.
ARTÍCULO 10. FACULTAD DE DIRECCIÓN
ARTÍCULO 11. CONTRATACIÓN.
ARTÍCULO 12. Periodo DE PRUEBA.
ARTÍCULO 13. VOLUNTARIADO Y CÓDIGO DE CONDUCTA.
ARTÍCULO 14. GRUPOS.
ARTÍCULO 15. CAMBIO DE GRUPO PROFESIONAL
ARTÍCULO 16. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.
ARTÍCULO 17. MOVILIDAD FUNCIONAL, GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 18. JUBILACIÓN.
ARTÍCULO 19. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL.
ARTÍCULO 20. VACACIONES.
ARTÍCULO 21. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS
ARTÍCULO 22. PERMISOS RETRIBUIDOS.
ARTÍCULO 23. INCAPACIDAD TEMPORAL.
ARTÍCULO 24. FORMACIÓN.
ARTÍCULO 25. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. GRADUACIÓN DE FALTAS.
ARTÍCULO 26. SANCIONES
ARTÍCULO 27. PRESCRIPCIÓN.
ARTÍCULO 28. CANCELACIÓN.
ARTÍCULO 29. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.
ARTÍCULO 30. ABONO DE RETRIBUCIONES.
ARTÍCULO 31. GASTOS DE VIAJE.
ARTÍCULO 32. UNIFORMIDAD.
ARTÍCULO 33. COLABORACIONES.
ARTÍCULO 34. CONDICIONES VENTAJOSAS
ARTÍCULO 35. AYUDAS SOCIALES
ARTÍCULO 36. PRÉSTAMOS.
ARTÍCULO 37. CLÁUSULA DE DESCUELGUE
ARTÍCULO 38. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 1. *Determinación de las partes*

De una parte la representación legal de la entidad Cruz Roja Española en Málaga y de otra la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esa provincia han negociado y acordado el presente convenio colectivo.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal de aplicación*

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

Quedan expresamente excluidos del ámbito del presente acuerdo:

1. El personal contratado mediante las subvenciones concedidas por el SAE a Cruz Roja Española para la contratación de personas desempleadas.
2. El personal contratado para Talleres de empleo, Escuelas Taller, Casas de Oficios y cursos de FPO subvencionados por el SAE.
3. Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.
4. Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.
5. El personal contratado en virtud de Convenios o conciertos con la Administración Pública en los que se recojan las condiciones laborales que afecten a dicho personal.
6. El personal directivo al que se refiere el RGO de Cruz Roja Española, Secretario/a Provincial y Coordinador/a Provincial.
7. El personal de la Escuela de Almayate.
8. El personal que esté contratado con cargo a un programa financiado por una entidad o administración diferente de la de Cruz Roja y al que le sea de aplicación un Convenio de Sector, se les aplicara la Tabla Salarial y la Jornada y Horarios del Convenio de Sector de Aplicación y en el resto se les aplicara el presente convenio colectivo, siempre y cuando así venga exigido en el pliego de condiciones o la partida presupuestaria del mismo no alcance para el convenio de Cruz Roja. La entidad justificara documentalmente ante el comité de empresa la necesidad de aplicar un Convenio Colectivo de Sector.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

Este convenio afecta a todos los centros de trabajo de Cruz Roja Española en Málaga, salvo los excluidos expresamente en el artículo anterior.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el *BOP*, si bien sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2016.

La vigencia del convenio será de tres años, es decir se extenderá hasta el 31 de Diciembre del año 2018 El aumento salarial en el año 2017 y 2018 será de un 1% respectivamente.

Artículo 5. *Denuncia del convenio*

El convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos, si no se produce denuncia expresa por cualquiera de las partes, ante la autoridad laboral competente. La denuncia habrá de realizarse con dos meses de antelación a su vencimiento.

El convenio se mantendrá vigente en tanto no sea sustituido por un nuevo convenio.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas con ese carácter.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas*

Al amparo de la legislación vigente, serán respetadas las condiciones más beneficiosas que disfrute el personal en el momento de entrada en vigor del presente convenio, interpretadas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 8. *Compensación y absorción*

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su conjunto y cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas.

Artículo 9. *Comisión paritaria*

1. Se crea una Comisión Paritaria integrada por 4 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma en la que decidan cada una de las respectivas organizaciones firmantes.
2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomaran por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y empresarial, y aquellos que interpreten este convenio tendrán eficacia jurídica.
3. La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo y con carácter ordinario, una vez al año, y con carácter extraordinario a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, tantas veces como se estime necesario, y la convocatoria y reuniones se regirán por sus normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia comisión paritaria en su primera reunión.
4. Las funciones de la comisión paritaria serán las establecidas en el artículo 85.3.h del Estatuto de los Trabajadores y, específicamente, las siguientes:
   - Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo
   - Interpretación de la totalidad de los preceptos de este convenio
   - A petición de alguna de las partes mediar o arbitrar en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse de la aplicación del presente convenio.

- Antes de la presentación de cualquier conflicto colectivo en aplicación del presente convenio, será preceptivo el sometimiento de la cuestión a la comisión paritaria para que dé su interpretación de la misma.
- Solventar las discrepancias que puedan existir en el seno de la entidad, entre esta y los representantes legales de los trabajadores, en materia de no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el mismo.
- La inaplicación de alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo.

5. En el caso de que existan discrepancias en el seno de la comisión paritaria de modo que no fuese posible alcanzar la mayoría suficiente para tomar acuerdos con eficacia jurídica, en materia de interpretación del convenio o de la no aplicación del mismo o de alguna de sus cláusulas, se someterá la discrepancia a arbitraje obligatorio.
   Cada una de las partes, patronal y sindical, nombrara un árbitro, los cuales una vez oídas todas las partes, emitirá su dictamen que tendrá la misma fuerza que los acuerdos de la Comisión.

Artículo 10. *Facultad de dirección*

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo es exclusiva de la Empresa, a través de los órganos y cargos directivos sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores, y en especial los regulados en el artículo 64 del ET.

Artículo 11. *Contratación*

La contratación se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el presente convenio informando de lo actuado al comité de empresa.

Contrato por obra o servicio determinado

Esta modalidad de contrato se utilizará para la realización de una obra o prestación de un servicio determinado, con autonomía e independencia propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

A los efectos de lo previsto en el ET, además de los contenidos generales previstos en dicha norma, se identifican expresamente como trabajos o tareas con sustantividad propia y susceptibles de ser determinados como de “obra o servicio”, los que se realicen para el desarrollo de proyectos y/o programas subvencionados o conveniados con las Administraciones públicas, con una duración determinada o incierta.

Esta modalidad contractual se utilizará también para cursos de formación profesional ocupacional, y campañas y no programas, tales como:

* Sorteo del Oro
* Sorteos de Lotería Nacional
* Campañas de Captación de Socios

En estos casos, se especificará en el contrato la obra o servicio objeto del mismo, así como su duración prevista, que es de carácter orientativo, y la actividad o función que vaya a desempeñar.

La duración máxima será de 4 años mientras que así lo establezca el Convenio de Estatal de Acción e Intervención Social.

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Esta modalidad de contrato se utilizará para satisfacer exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa, acreditando fehacientemente su carácter eventual.

La duración máxima del contrato será de 12 meses en un periodo de 18 meses, mientras que así lo establezca el Convenio de Estatal de Acción e Intervención Social.

Si se concierta por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del mismo pueda exceder del límite máximo.

OTRAS MODALIDADES

Se podrán suscribir otras modalidades de contrato de conformidad con lo dispuesto por la legislación en cada momento vigente.

Artículo 12. *Periodo de prueba*

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en que no se computará el tiempo de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento que afecte al trabajador, y cuya duración será de seis meses.

Artículo 13. *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 se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias en la Organización y en las actividades de la Institución. Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Conducta de Cruz Roja Española, o documento que le sustituya en el futuro, debiendo respetarlo y cumplirlo

Artículo 14. *Grupos*

GRUPO I: Licenciados/as; Grado + máster.

GRUPO II: Diplomados/as; Grado; personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

GRUPO III: Técnico/a Superior: Corresponde a aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige la titulación específica de Técnico Superior, FP grado II u homologada y tienen personal laboral o voluntario a cargo.

Jefe/a Administrativo: Corresponde a aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiere alto grado de especialización y experiencia, iniciativa, autonomía y responsabilidad.

GRUPO IV: Son aquellos que tienen a su cargo la gestión de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta a punto en las diferentes áreas y/o parcelas de la entidad, bajo la supervisión de los responsables y/o directores que diseñen y controlen sus cometidos: Técnico/a, Monitor/a, Educador/a, Administrativo/a: Corresponde a quienes teniendo la cualificación profesional o experiencia acreditada en esta función administrativa prestan servicios con autonomía y responsabilidad.

GRUPO V: Auxiliar Administrativo: Corresponde a quienes teniendo la cualificación profesional es esta función administrativa, realizan funciones administrativas homogéneas, complementarias y auxiliares sin personal a su cargo.

Auxiliar de Clínica

GRUPO VI: Conductores, Parque Móvil, Patrón Embarcación

GRUPO VII: Auxiliar de Hogar, Carretillero, Conserje, Personal Limpieza, Personal mantenimiento.

Los grupos especificados anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas sin la necesidad o el volumen de la actividad no lo requieren.

Artículo 15. *Cambio de grupo profesional*

Cualquier trabajador/a que acredite poseer los requisitos necesarios para acceder a un grupo profesional determinado, distinto al que pertenece, puede presentarse a las convocatorias o concurso de méritos en igualdad de condiciones al resto de aspirantes, teniéndose en cuenta su antigüedad en la Institución.

Artículo 16. *Extinción del contrato*

Con independencia de las causas fijadas en la normativa laboral como válidas para la extinción de los contratos, las partes pactan expresamente la consideración de despido objetivo en el caso de contratos por tiempo indefinido económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales, por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 17. *Movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo*

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 18. *Jubilación*

Se estará a la normativa laboral vigente.

Artículo 19. *Jornada de trabajo y descanso semanal*

1. La jornada de trabajo se establece en un máximo de 1.695 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, en promedio de 38 horas semanales. La empresa podrá distribuir durante todo el año el 10% de jornada anual establecida.

2. Anualmente se realizará en cada centro de trabajo un calendario laboral en el que se garantice la cobertura de estas necesidades y respetando en todo caso los descansos que marque la ley y el máximo de la jornada anual a la que se refiere el párrafo anterior. La jornada será preferiblemente en horario de mañana y una tarde a la semana siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En los centros que se rijan según la normativa exigida por los financiadores y las Asambleas Locales, el horario se hará anualmente según consta en el párrafo anterior.

Como medida de conciliación, se podrá entrar 60 minutos más tarde del horario de trabajo fijado, saliendo 60 minutos más tarde, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previamente autorizado por la Secretaría Provincial.

3. El personal con contratos a tiempo parcial, distribuirá su jornada según quede recogido en sus contratos de trabajo.

4. En los casos en los que la distribución de la jornada no alcance el máximo de las 1.695 horas de trabajo anual efectivo, la empresa contará con una bolsa de horas de libre disposición, en función de las necesidades, considerándose horas extraordinarias solo aquéllas que superen el máximo anual contemplado en este artículo.

5. Los trabajadores que realicen una jornada diaria continuada de al menos seis horas podrán disfrutar de una pausa de 20 minutos, computable como trabajo efectivo.

6. A salvo de lo dispuesto en el último párrafo del presente apartado, con carácter general desde el 15 de junio hasta 30 septiembre la jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales, distribuidas de lunes a viernes en régimen intensivo de mañana. No obstante a lo anterior esta jornada no será de aplicación en aquellos centros de trabajo en los que atendiéndose a las variedades y particularidades de las distintas actividades desarrolladas en los mismos, deba fijarse una distribución de la jornada que garantice la cobertura de dichas actividades y servicios.

7. A salvo de lo dispuesto en el último párrafo del presente apartado, se establece horario especial intensivo de tres horas de trabajo efectivo, durante 5 días laborables de las ferias patronales locales y el lunes, martes y miércoles santo.

Se considerará no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

No obstante a lo anterior esta jornada no será de aplicación en aquellos centros de trabajo en los que atendiéndose a las variedades y particularidades de las distintas actividades desarrolladas en los mismos, deba fijarse una distribución de la jornada que garantice la cobertura de dichas actividades y servicios.

8. En el inicio del curso escolar, se permitirá flexibilidad horaria durante una semana para la adaptación de los niños/as en el colegio. Estas horas han de recuperarse en esos días y la semana posterior.

Artículo 20. *Vacaciones*

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días laborables anuales.

2. Con carácter general, uno de los periodos de vacaciones ha de ser de 10 días laborables consecutivos. Teniendo en cuenta que siempre ha de quedar cubierto las necesidades del servicio.

3. El periodo de disfrute será preferentemente de forma continuada entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive. Salvo para aquellas actividades que se intensifican en este periodo. Para ello se contará con un cuadrante de vacaciones que se tendrá elaborado antes del 1 de mayo.

Los trabajadores que no presenten la solicitud en la fecha indicada estarán sujetos a disfrutar las vacaciones cuando el servicio lo permita.

4. El 31 de mayo la empresa expondrá en el tablón de anuncios el calendario de vacaciones de la totalidad de los trabajadores.

5. En aquellos casos en que se produjese coincidencia en las propuestas de vacaciones entre el personal de un mismo servicio, departamento, o centro, y en defecto de acuerdo entre los coincidentes, se resolverá por sorteo, realizado por los trabajadores afectados, al año siguiente tendrá prioridad la persona perjudicada.

6. Cuando se produzca el cierre o inactividad de un centro de trabajo o servicio, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad.

7. Las vacaciones anuales no podrán acumularse a otro tipo de licencias o permisos.

8.Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Artículo 21. *Licencias no retribuidas*

El personal que haya cumplido al menos tres años de servicio efectivo podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un periodo no inferior a quince días ni superior a seis meses.

Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de dos años.

Las licencias serán solicitadas con un mes de antelación y serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Durante este periodo se suspenderá la cotización a la seguridad social y se tratará como una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 22. *Permisos retribuidos*

El trabajador o la trabajadora tendrá derecho, previo aviso y mediante la oportuna justificación y autorización previa a licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes contando desde la fecha del hecho causante:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un Registro Municipal, iniciándose el cómputo el día de la boda o registro. El disfrute de permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.

2. Permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de 3 días. Este permiso se ampliará en dos días en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple y en el caso de adopciones fuera de la provincia. En el caso de adopción en el extranjero el permiso de 3 días se ampliará en 4

días más. El cómputo de este permiso se iniciará desde el día en que tenga lugar el hecho que lo motivó.

3. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días en la localidad del centro de trabajo y cuatro días fuera de ella. El permiso se computará desde el día en que tenga lugar el fallecimiento, accidente, enfermedad, hospitalización o intervención.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5. Un día por traslado de domicilio habitual.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.

7. 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.

8. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y/o liberatorios para la obtención de títulos de carácter oficial o Jefatura de Tráfico para la obtención del permiso de conducir.

Estos permisos deberán ser justificados mediante certificado del centro oficial donde se realicen los exámenes, indicando el horario del mismo.

9. Las trabajadoras y trabajadores, 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador o trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La trabajadora o el trabajador podrán tener permiso de 20 días naturales como alternativa a la reducción de jornada por lactancia siempre que lo permitan las necesidades del servicio o departamento.

10. 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. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el apartado 12 de este artículo.

11. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

12. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 9 y 10 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

13. Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica propia o de hijos menores de edad que, por imposibilidad de elección por parte del trabajador, deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este permiso deberá ser justificado mediante certificado del Centro médico, en el que se indique el horario del mismo. Se recomienda a los trabajadores limiten las solicitudes de licencias por este concepto al mínimo indispensable.

13. 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 que se utilicen en la empresa.

14. Cinco días de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El trabajador o trabajadora podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud y con las limitaciones de las necesidades del servicio o departamento, debidamente motivado. Este permiso no podrá acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 23. *Incapacidad temporal*

En los supuestos de baja por accidente laboral, enfermedad profesional o accidente y enfermedad comunes que requieran hospitalización, enfermedades crónicas, enfermedades degenerativas, y oncológicas, la empresa complementará las retribuciones que venían percibiendo el trabajador o la trabajadora, durante el periodo de duración de la misma, hasta el 100% de la retribución ordinaria.

Para los restantes casos de baja por accidente y enfermedad comunes, la empresa complementará las retribuciones que venían percibiendo el trabajador o la trabajadora, durante el periodo de duración de la misma conforme a los siguientes porcentajes:

Hasta el 100% para la primera baja del año natural.

Hasta el 75% para la segunda.

Hasta el 50% para la tercera.

No se complementarán la cuarta y siguientes bajas dentro del año natural.

La obligación de abonar los complementos por IT, a los que hace referencia este artículo, solo existirá cuando se trate de trabajadores y trabajadoras con las cotizaciones necesarias para acceder a las prestaciones por IT de la Seguridad Social.

En caso de baja por enfermedad o accidente, el trabajador o trabajadora estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta, a comunicar a la Secretaría Provincial, por sí mismo o a través de terceros, la ausencia del puesto de trabajo en el mismo día en que esta tenga lugar, y a aportar justificante médico que indique la necesidad de permanencia en el domicilio para los 3 primeros días naturales de ausencia, y el parte médico de baja desde la fecha inicial de la ausencia en el caso de superar esta los 3 días naturales.

En caso de incumplimiento, no se abonará al trabajador el complemento a cargo de la empresa durante su periodo de incapacidad.

Artículo 24. *Formación*

La dirección de Cruz Roja en Málaga con el conocimiento del Comité de Empresa elaborará un Plan Anual de Formación Continua para el personal de la plantilla encaminado a

perfeccionar los conocimientos profesionales de los trabajadores y trabajadoras, a mejorar la prestación de los servicios que se realizan y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que La asistencia a actividades formativas en horario laboral deberá ser siempre aprobada por el o la responsable del programa o departamento de quien depende el trabajador o trabajadora, de acuerdo con el Coordinador o el Secretario Provincial.

Desde la empresa se facilitará en la medida de lo posible la participación en actividades formativas dentro del horario laboral.

Artículo 25. *Régimen disciplinario. Graduación de faltas*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

A. Faltas leves

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 1 a 2 días en el periodo de un mes, siempre que no se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes y siempre que de esos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajo, graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se calificará de grave o muy grave.

2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.

4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o a algún trabajador, esta falta se podrá considerar como grave o muy grave.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio de residencia.

6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentación de la empresa.

7. Falta de aseo o higiene personal, así como cualquier conducta o actitud que suponga perjuicio a la imagen de la Institución.

8. Las simples discusiones con otros trabajadores, personal directivo y terceros, siempre que no sean en presencia del público.

9. La negligencia, ejecución deficiente, retraso o descuido inexcusable en el cumplimiento de los deberes cuando del mismo no se originase un perjuicio grave a la empresa o a algún trabajador, en cuyo caso se podrá considerar falta grave o muy grave.

B. Faltas Graves

1. La falta de asistencia al trabajo, de hasta 2 días, sin causa justificada en el plazo de un mes. Cuando se deriven perjuicios para la empresa o compañeros, se considerará como falta muy grave.

2. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.

3. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.

4. La desatención reiterada en el trato con los usuarios/as y /o con los compañeros y compañeras.

5. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el periodo de un mes, siempre que se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes y siempre que de esos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajo, graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se calificará de muy grave.

6. El descuido importante en la conservación de los locales, material y documentación de la empresa.

7. Las discusiones con otros trabajadores, personal directivo y terceros en presencia del público, o que trascienda a este.

8. Emplear para usos propios material, prendas o EPIS de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma, sin que exista autorización para ello. Cuando se trate de uso indebido de vestuario Institucional la falta será considerada muy grave. Se considerará uso indebido de medios de la Institución el tráfico de Internet para asuntos ajenos a la actividad de Cruz Roja.

9. No utilizar los medios de protección de seguridad o salud, o no cumplir las medidas establecidas en este ámbito. Cuando por este motivo se produzca un accidente, o se provoque la posibilidad de que ocurra al propio trabajador o a cualquier compañero de la empresa, podrá ser calificada como falta muy grave.

10. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.

11. La desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio, siempre que la orden recibida no suponga menoscabo para la dignidad del trabajador o atente contra su seguridad física o la de terceros. Si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo o público en general.

13. La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

14. Falta de responsabilidad de las propias funciones de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a retrasos, negligencia o no realización sin justificación de las mismas.

C. Faltas muy graves

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.

4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros/as.

5. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ellos pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores/as o las personas destinatarias del servicio.

6. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. De las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores/as.

7. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

8. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.

9. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de un año, cuando hayan mediado sanciones.

10. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

11. El fraude, aceptación de recompensas, o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a los compañeros o usuarios, materiales, así como a profesionales de otras entidades con los que colabore en la intervención, de bienes materiales, documentales, económicos, etc dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo, en cualquier otro lugar.

12. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

13. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

14. Los malos tratos de palabra u obra, o abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los superiores, familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

15. Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia del público.

16. La embriaguez o drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, o fuera del mismo, siempre que en este último caso se utilizase el vestuario Institucional o actuando en nombre de la empresa. Previo a la sanción, se facilitará al trabajador o trabajadora la posibilidad de tratamiento en el Centro de drogodependencias de CRE en Málaga.

17. La disminución continuada y voluntaria en el desempeño de su trabajo, comparándolo con la media de los trabajadores que realicen el mismo trabajo.

18. El abuso de autoridad en el ejercicio de funciones por parte de los superiores.

19. El acoso laboral, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

20. Simular la presencia de otro trabajador.

21. El incumplimiento en el ámbito de su responsabilidad de cualquiera de los puntos detallados en el Código de Conducta y Buen Gobierno aprobado por Cruz Roja Española.

22. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiendo 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.

23. El incumplimiento muy grave de las obligaciones derivadas de Ley Orgánica de Protección de Datos y vulneración del uso de los Sistemas de Información.

Artículo 26. *Sanciones*

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

a. Por faltas leves:
– Amonestación verbal
– Amonestación por escrito.
– Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b. Por faltas graves:
– Amonestación escrita
– Inhabilitación para concurrir a pruebas selectivas internas por un periodo no superior a tres meses.
– Suspensión de empleo y sueldo de 2 hasta 14 días.

c. Por faltas muy graves:
– Suspensión de empleo y sueldo de hasta 6 meses.
– Inhabilitación para participar en pruebas selectivas internas por un periodo de hasta un año.
– Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o en otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora, o multa de haber.

Artículo 27. *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 a partir de la fecha en que la dirección de la entidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados y delegadas de personal, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado o afectada, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

Artículo 28. *Cancelación*

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

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 29. *Conceptos retributivos*

La retribución del personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Málaga estará integrada por los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complementos de puesto de trabajo.
   a) De responsabilidad
   b) De disponibilidad.
   c) De nocturnidad, trabajo a turnos y trabajo en festivos.
3. Pagas extraordinarias
4. Complementos personales.
   a) *Garantía ad personam.*

Las cuantías reflejadas en las tablas salariales corresponden a la jornada completa. Si la jornada fuese a tiempo parcial, estas remuneraciones se reducirán proporcionalmente.

1. **Salario base**

El salario base para cada categoría profesional en jornada normal de trabajo, para los trabajadores de CRE en Málaga será el que figura en la Tabla de remuneraciones que se une como anexo I al presente convenio.

2. Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable

Se abonarán a criterio de la dirección, cuando las características del puesto de trabajo difieran sustancialmente de las consideradas con carácter general para determinar el salario base de los diferentes grupos y categorías profesionales.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable, y se dejarán de percibir cuando desaparezca el hecho que los motivó.

De responsabilidad

Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores que desempeñan los puestos de Responsable de Plan, Director/a de Centro, Departamento o Programa con personal a cargo, dado que en dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo y categoría profesionales.

Será la dirección de la empresa quien determine la necesidad del nombramiento de estos responsables, atendiendo a criterios de eficacia y eficiencia.

No será preciso que el trabajador/a en cuestión tenga dedicación exclusiva, si bien el trabajo a desarrollar fuera de la Institución no tendrá relación con la actividad desarrollada en la misma, y será compatible con ésta en lo que a disponibilidad horaria se refiere.

Esta retribución está sujeta al correspondiente nombramiento firmado por el Presidente Provincial, teniendo efecto desde la fecha de firma del documento hasta la fecha de la firma del cese.

Habrá distintos niveles dependiendo de número de proyectos o personal a cargo del trabajador/a:

R.P.1-> Responsabilidad de Plan Nivel 1-> Cuándo haya más de 10 personas a cargo y/o más de 10 proyectos. (Plan Intervención Social, Plan de Empleo).

R.P.2.-> Responsabilidad de Plan/ Departamento Nivel 2-> Entre 3 y 10 personas y/o entre 3 y 9 proyectos. (Plan Voluntariado-Cooperación-Medioambiente, Plan Socorros y Emergencias, Departamento Económico).

R.P.3-> Responsabilidad de Plan Nivel 3-> Menos de 3 personas y/o 3 proyectos.(Plan de CRJ, Plan de Formación, Plan de Captación de Fondos).

R.4 -> Responsabilidad Nivel 4-> Directores/as de Centros (CEA, UED Portada Alta, 1.ª centro solicitantes de asilo, 2.º centro solicitantes asilo, Centro Palmilla, Voluntariado Digital), Responsables de programas con personal a cargo (Personas mayores, Desarrollo Local e Inmigrantes) y Administrador/a de Sistemas.

La cuantía de estos complementos aparece reflejada en la tabla salarial del anexo I.

Los planes, centros o responsables especificados anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas sin la necesidad o el volumen de la actividad no lo requieren o si surgiera algún cambio en las mismas.

De disponibilidad

Corresponde aplicar este complemento a aquellos trabajadores que, a criterio de la dirección, deban permanecer localizables el tiempo que media entre el final de su jornada laboral y el inicio de la siguiente, así como domingos y festivos, salvo en el periodo de las vacaciones anuales retribuidas recogidas en el artículo 19 de este convenio.

No será preciso que el trabajador en cuestión tenga dedicación exclusiva, si bien el trabajo a desarrollar fuera de la Institución será compatible en lo que a disponibilidad horaria se refiere.

Este complemento dejará de percibirse, cuando a criterio de la dirección, cese la necesidad que lo motivó.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial del Anexo I.

De nocturnidad y trabajo a turnos

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquél que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Corresponderá aplicar este complemento a los trabajadores en los que concurran las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Se considera trabajo a turnos a la organización del trabajo según la cual los trabajadores ocupan los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial del anexo I.

3. Pagas extraordinarias

El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias en cuantía de 30 días del salario base, plus de responsabilidad y disponibilidad, que se percibirán el día 20 de junio y el 20 de diciembre de cada año, denominadas de verano y Navidad respectivamente.

A efectos del cómputo para el pago de estas gratificaciones se entenderá que la de verano retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la de Navidad el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año.

A la persona que haya ingresado o cesado en un puesto de trabajo en la entidad en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el semestre de que se trate.

El personal que preste sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tiene derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realice.

Los trabajadores que lo deseen, podrán solicitar el abono prorrateado de las pagas en las 12 mensualidades del año. Para ello deberán formalizar solicitud por escrito a la Secretaría provincial, durante el mes de diciembre inmediatamente anterior al año en que vaya a tener lugar el prorrateo.

4. Complementos personales

a) Garantía Ad Personam

Aplicable a aquellos trabajadores/as, a los que se les viniese abonando complemento bajo el concepto antigüedad, incentivos, puntos por esposa e hijos, puntos de convenio, la diferencia entre el complemento de transporte de la categoría correspondiente y complementos del puesto de trabajo (CPT) que no se transformen en complementos de responsabilidad según la definición de este convenio.

También será aplicable a las diferencias entre el salario base en el caso de que fuesen inferior por la aplicación de este convenio.

Se continuará percibiendo la cuantía reconocida, con la denominación Garantía Ad Personam cuyo importe será el que aparece reflejado en su nómina, en el momento de la firma del convenio.

Las diferencias de estos conceptos se calcularán anualmente y se distribuirán en 14 pagas. Este complemento no será actualizable ni absorbible.

Artículo 30. *Abono de retribuciones*

El abono de las retribuciones a las que hace referencia el artículo 27 de este convenio, se realizará dentro de los cinco últimos días del mes al que dieron lugar, mediante transferencia bancaria, al número de cuenta que indique el trabajador a la Secretaría provincial.

El trabajador, por su parte, estará obligado a comunicar por escrito la modificación de la cuenta de abono de la nómina, dentro de los 10 primeros días del mes en curso; y a firmar el recibo de nómina en los 10 días siguientes al cobro de la misma.

Artículo 31. *Gastos de viaje*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, que tengan que desplazarse fuera de la localidad donde radica su centro de trabajo y dentro de la localidad previamente autorizado y, siempre y cuando sus gastos no estén previstos en la actividad causa del desplazamiento o abonados en destino, tendrán derecho a percibir un suplido en concepto de gastos de viaje con arreglo a las siguientes cuantías máximas, previa la justificación adecuada de los mismos:

- Manutención día completo: 37,40 € (cuando se regrese después de las 22:00)
- Manutención medio día: 18,70 € (cuando se regrese después de las 15:30).

El alojamiento será facilitado por la empresa.

Los desplazamientos se abonarán mediante la presentación del billete del medio de transporte utilizado en el desplazamiento.

Si por razón de estos desplazamientos el trabajador tuviera que utilizar su vehículo, la empresa le compensará con un suplido equivalente a 0,19 céntimos de euro por kilómetro recorrido.

El trabajador deberá solicitar a la Secretaría provincial la autorización del viaje, indicando la hora de salida y de regreso, así como el motivo del mismo.

La adquisición de hoteles y/o billetes deberá ser autorizada por la Secretaría provincial previamente a la realización del gasto.

Artículo 32. *Uniformidad*

La empresa proveerá de la uniformidad que considere necesaria, a aquellos trabajadores/as cuyo puesto de trabajo lo requiera, siendo su uso de carácter obligatorio para el trabajador/a dentro de la jornada laboral.

La dirección del Centro determinará el vestuario necesario en cada caso, valorando para ello la normativa de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 33. *Colaboraciones*

La empresa solicitará a los trabajadores su colaboración, excepcionalmente, y no más de cuatro veces al año, en actividades de promoción de ingresos propios de la Institución, no suponiendo dicha colaboración una modificación de su puesto de trabajo ni trasgresión de la buena fe contractual

Artículo 34. *Condiciones ventajosas*

CRE facilitará las siguientes condiciones a los trabajadores/cónyuge e hijos:

- Plaza y exención de matrícula en las actividades formativas que la Oficina Provincial de Málaga de CRE organice. Esta condición está limitada a una plaza por acción formativa.
- Exención en las tasas en cualesquiera otros servicios que Oficina Provincial de Málaga de CRE preste.

Artículo 35. *Ayudas sociales*

Se establece un Fondo de Ayuda Social que serán las reflejadas en el Anexo II, y será tramitada a través del Comité de Empresa.

El total del Fondo Social será anualmente de 20.000,00€.

Artículo 36. *Préstamos*

Los trabajadores y trabajadoras con relación laboral de más de tres años ininterrumpidos, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán solicitar un préstamo sobre salarios futuros sin interés (los intereses no abonados serán considerados retribución del trabajador o trabajadora a efectos fiscales), siempre que la situación de la empresa lo permita, conforme a lo indicado a continuación:

Se establecerá un fondo para préstamos ordinarios de 12.000 euros.

Se concederán por un máximo de tres mensualidades del salario líquido percibido en el mes anterior sin considerar las pagas extras.

El reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos, y como máximo en las 18 mensualidades siguientes a su concesión, a partes iguales.

Se concederán por riguroso orden de solicitud escrita a la Secretaría provincial, indicando la cuantía y el plazo de reintegro.

Hasta que no haya sido amortizado el 100% del préstamo y hayan transcurrido 6 meses desde la amortización del anterior, el trabajador o trabajadora no podrá solicitar uno nuevo.

En el caso de baja voluntaria o despido, las cantidades adeudadas por este concepto, le serán descontadas al trabajador o trabajadora de la liquidación, y si no fuera suficiente, serán reintegradas en su totalidad por el mismo, el día de la baja.

Artículo 37. *Cláusula de descuelgue*

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 de la misma norma, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

a Jornada de trabajo.
b Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c Régimen de trabajo a turnos.
d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e. Sistema de trabajo y rendimiento.
f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas arriba indicadas, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas en el Plan de Igualdad.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico (SERCLA), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior oestos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión de Convenios Colectivos de la Junta de Andalucía cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de este órgano, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

POLÍTICA DE IGUALDAD

Artículo 38. *Igualdad de oportunidades y no discriminación*

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre 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 Igualdadque el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base al 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:

a) La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
b) Funcionamiento de un equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Málaga, 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 dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa.
c) La figura del Agente de Igualdad, recaerá en el Secretario/a 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.
d) Aplicación de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
e) Aplicación de ciertos criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
f) Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, la candidata/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
g) Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
h) Aplicación 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.
i) Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente convenio.
j) Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a las 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.
k) 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.
l) Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

Disposición adicional primera

Siendo CRE 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.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO AÑO 2016

GRUPO	SALARIO BRUTO MENSUAL	SALARIO BRUTO ANUAL
GRUPO I	1.568,10 €	21.953,42 €
GRUPO II	1.356,36 €	18.989,08 €
GRUPO III	1.242,77 €	17.398,76 €
GRUPO IV	1.166,99 €	16.337,86 €
GRUPO V	1.125,28 €	15.753,85 €
GRUPO VI	997,19 €	13.960,62 €
GRUPO VII	946,42 €	13.249,92 €

COMPLEMENTOS RESPONSABILIDAD
R.P. 1.-> 250,00€ X 14; (3.500,00 € ANUALES)
R.P. 2.-> 225,00€ X 14; (3.150,00 € ANUALES)
R.P. 3.-> 200,00€ X 14; (2.800,00 € ANUALES)
R.4 .-> 175,00€ X 14; (2.450,00 € ANUALES)

COMPLEMENTO DISPONIBILIDAD
170,00 € X 14; (2.380,00 € ANUALES)
COMPLEMENTO TRABAJO NOCTURNO, TRABAJO A TURNOS
70,00 € X 12; (840,00 € ANUALES)

ANEXO II

Con carácter anual, se estipulan las siguientes Ayudas Sociales a las que podrá acogerse el personal laboral de Cruz Roja en Málaga. Dichas ayudas no se plantean, ni pretender ser, un complemento del sueldo, sino que tienen un carácter excepcional ante determinadas situaciones en las que pueda encontrarse el personal laboral.

– ÓPTICA. Productos de apoyo: gafas graduadas y lentillas.

Trabajadores/as: 100%, hasta un máximo de 200 €.
Beneficiarios/as: 75%, hasta un máximo de 100 €.
* Se aportará factura correspondiente detallando trabajador/a y/o beneficiario/a.

– BUCODENTAL.
Trabajadores/as: 75%, hasta un máximo de 500 €.
Beneficiarios/as: 25%, hasta un máximo 100 €.
* Se aportará factura correspondiente detallando trabajador/a y/o beneficiario/a.

– ORTOPEDIA.
Trabajadores/as: 75%, hasta un máximo de 750 €.
Beneficiarios/as: 40%, hasta un máximo de 300 €.
* Se aportará factura correspondiente detallando trabajador/a y/o beneficiario/a.

– AYUDAS TÉCNICAS PARA DISCAPACIDAD.
Productos de apoyo: sillas de ruedas, andadores, camas articuladas, colchón antiescaras…
Trabajadores/as: 75%, hasta un máximo de 750 €.
Beneficiarios/as: 40%, hasta un máximo de 300 €.
* Se aportará factura correspondiente detallando trabajador/a y/o beneficiario/a.

– NACIMIENTO/ADOPCIÓN
200 € por nacimiento/adopción. En el caso de nacimiento/adopción la ayuda se multiplicaría por el número de niños/as.
* Se aportará partida de nacimiento y/o documento de adopción.

– ESTUDIOS

Trabajadores/as: 100%, hasta un máximo de 800 €.

Beneficiarios/as: Hasta el 50% 400 €.

* Se deberá aportar justificante de haber solicitado beca y resolución.

* En el caso de solicitar la ayuda durante años consecutivos, será necesario justificante de haber superado el año anterior o que las asignaturas en las que se matricule sean en primera convocatoria.

* Únicamente tendrán cabida los estudios de carácter universitario y/o impartidos por de Centros Oficiales (Escuela Oficial de Idiomas...).

* Se dará prioridad a estudios relacionados con el puesto de trabajo en caso de trabajadores/as.

* Queda excluida la enseñanza obligatoria en centros privados y/o concertados, a no ser que se aporte informe de no tener concedida plaza en centro público.

* Será preciso aportar justificante de pago.

– GUARDERÍA

Trabajadores/as: 75%, hasta un máximo de 1.100 €/año.

* Se deberá aportar justificante de haber solicitado beca y resolución denegada de no tener plazas en centro público, en caso de solicitar la ayuda para guardería privada.

* Será preciso aportar justificante de pago.

– ASISTENCIA ESPECIALIZADA

Aquellas que precisen de asistencia especializada en psicología, logopedia y/o alteraciones psicomotrices.

Trabajadores/as: 100%, hasta un máximo de 500 €.

Beneficiarios/as: 50%, hasta un máximo de 300 €.

* Se aportará factura correspondiente detallando trabajador/a y/o beneficiario/a.

NOTAS IMPORTANTES:

- El tiempo mínimo trabajado para poder solicitar la ayuda social, será de 6 meses, y la petición se tendrá que realizar durante la relación laboral con la Institución.
- En la asignación de las ayudas se priorizará la situación familiar, el salario del/la receptor/a y la reiteración en concesión.
- El plazo máximo para la entrega de las solicitudes será el 15 de diciembre, salvo para aquellos casos que dependan de la resolución de la administración pública.
- El pago de las ayudas se realizará en diciembre, tras la revisión de todas las solicitudes.
- Se considera beneficiario/a a todo aquel familiar del/la trabajador/a, hasta segundo grado de consanguinidad (cónyuge/pareja de hecho/hijos/as). En el caso de solicitar la ayuda para los/as beneficiarios/as, se deberá presentar el DNI/NIE/Libro de familia y tarjeta de demanda de empleo actualizada, así como acreditar que no se percibe prestación alguna (SAE-Seguridad Social). En caso de que la persona beneficiaria se encuentre en situación de excedencia laboral, deberá acreditarse dicha situación y de igual forma, que no se percibe prestación alguna. (SAE-Seguridad Social).
- Cada ayuda social deberá de ir acompañada de la correspondiente solicitud. Se adjunta modelo en este documento.

367/2017