



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CRUZ ROJA ESPAÑOLA (OFICINA PROVINCIAL DE MÁLAGA)

Artículo 1. Ámbito funcional y personal de aplicación

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo dependientes de la Oficina Provincial 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. Escuela de Almayate.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio afecta a todos los centros de trabajo de Cruz Roja Española de la Provincia de Málaga

Artículo 3. 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 2010.

La vigencia del convenio será de dos años, es decir, se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2011.





Artículo 4. 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.

En el caso de prórroga automática, se aplicarán las tablas salariales previstas en este Convenio incrementadas en el IPC real del año anterior.

En el año 2011 se incrementarán las tablas según el IPC real del año anterior.

Artículo 5. 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 6. 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 7. 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 8. Comisión paritaria

La comisión paritaria, cuya finalidad es la correcta aplicación del Convenio, tendrá carácter paritario y estará formada por cuatro miembros, dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores nombrados preferentemente en los dos casos, de los que han formado parte de la Comisión Negociadora.

Esta comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, con 72 horas de antelación y adjuntando el orden del día de los asuntos a tratar.

Dicha comisión tendrá la función de interpretar las dudas que la aplicación práctica del Convenio plantee.





Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad de sus dos partes representativas, y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia total de miembros de la Comisión o de quienes legalmente les sustituyan.

Artículo 9. 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 10. 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.





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 8 meses en un periodo de 12 meses.

Si se concierta por un plazo inferior a 8 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 11. 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 12. Grupos y categorías profesionales

CATEGORÍA I: Licenciados/as.

CATEGORÍA II: Diplomados/as.

CATEGORÍA 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.

CATEGORÍA 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.





CATEGORÍA V: Conductores, Parque Móvil, Patrón Embarcación.

CATEGORÍA VI: Socorrista playa.

CATEGORÍA VII: 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

CATEGORÍA VIII: Auxiliar de Hogar, Carretillero, Personal Limpieza.

Las categorías especificadas 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 13. 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 14. 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 15. Movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 16. Jubilación

Con carácter general la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador 65 años, siempre y cuando reúna todos los requisitos legales exigidos en ese momento para tener derecho al 100% de la prestación por jubilación.

Artículo 17. 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.

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 30 minutos más tarde del horario de trabajo fijado, saliendo 30 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 aquellas 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 durante los meses de junio a 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.





Artículo 18. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales anuales.
2. Con carácter general, el permiso se disfrutará en un máximo de dos periodos al año cuyo mínimo será de 7 días naturales siempre y cuando queden cubiertas las necesidades objetivas del servicio al cual pertenece.

Excepcionalmente, y por acuerdo entre el trabajador y la empresa, podrá disfrutarse este permiso en 3 periodos no siendo alguno de estos periodos inferiores a 7 días naturales.

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.

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 19. Licencias

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 cinco 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.

Artículo 20. 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 esta 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, 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.

La mujer, 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 podrá tener permiso de 30 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 ocho 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 aquella.

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 21. Incapacidad temporal

En los supuestos de baja por accidente o enfermedad, la empresa complementará las retribuciones que venía percibiendo el trabajador, durante el periodo de duración de la misma, y con un máximo de 18 meses en los casos de accidente, accidente laboral y enfermedad profesional y 12 meses en los casos de



enfermedad común, siempre y cuando se trate de trabajadores con cotizaciones superiores a los 180 días en los cinco años anteriores a la fecha de la baja y cuando el absentismo del trabajador afectado no haya superado 20 días en el año anterior. En este sentido, no computarán como absentismo las bajas por accidente de trabajo, maternidad o aquellas que requieran hospitalización.

En caso de baja por enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta, a comunicar a la Secretaría Provincial, por sí mismo o a través de terceros, el parte de baja en el mismo día en que esta tenga lugar, y a aportar el parte médico de baja desde la fecha de la ausencia, en un plazo no superior a las 48 horas.

Hasta los tres días naturales a contar desde el primer día de ausencia, se podrá acreditar la misma con la presentación del justificante del médico de cabecera, en el que se recoja claramente la imposibilidad de incorporación al puesto de trabajo, debiendo aportar, si se superan los tres días un parte de baja con fecha el primer día de ausencia.

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

Artículo 22 . 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 23. 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 concurren en leves, graves y muy graves.

A. FALTAS LEVES

1. 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 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. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun 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.
3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio de residencia.
4. El descuido en la conservación de los locales, material y documentación de la empresa.
5. Falta de aseo o higiene personal, así como cualquier conducta o actitud que suponga perjuicio a la imagen de la Institución.
6. Las simples discusiones con otros trabajadores, personal directivo y terceros, siempre que no sean en presencia del público.
7. La negligencia, 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 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.
2. El descuido importante en la conservación de los locales, material y documentación de la empresa.
3. Las discusiones con otros trabajadores, personal directivo y terceros en presencia del público, o que trascienda a este.
4. 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.
5. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes. Cuando se deriven perjuicios para la empresa o compañeros, se



considerará como falta muy grave.

6. 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.

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

8. 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.

9. 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.

10. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización, o causa justificada.

C. FALTAS MUY GRAVES

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

2. La manifiesta y reiterada indisciplina y desobediencia en el trabajo.

3. El falseamiento voluntario de datos o información relativa al servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. 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, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo, en cualquier otro lugar.

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

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

8. El incumplimiento de la Ley de protección de datos de carácter personal.



9. 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.
10. Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia del público.
11. No atender al público con la corrección y diligencia debida, o faltando notoriamente al respeto y a la consideración.
12. 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.
13. La disminución continuada y voluntaria en el desempeño de su trabajo, comparándolo con la media de los trabajadores que realicen el mismo trabajo.
14. El abuso de autoridad en el ejercicio de funciones por parte de los superiores.
15. El acoso sexual.
16. Simular la presencia de otro trabajador.
17. La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un periodo de dos meses desde que se produjo la primera.

Artículo 24. 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 un día.
 - b. Por faltas graves:
 - Inhabilitación para concurrir a pruebas selectivas internas por un periodo no superior a tres meses.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 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.

Las sanciones se notificarán por escrito al interesado, para su conocimiento y efectos, quien deberá acusar recibo de la notificación.

Asimismo, se remitirá copia de las mismas al Comité de Empresa.

Artículo 25. 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.

Artículo 26. 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 27. 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.

a) 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 esta 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.

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

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

R.P.2.-> Responsabilidad de Plan/ Departamento Nivel 2-> Entre 3 y 10 personas y/o entre 3 y 9 proyectos. (Plan Empleo, Plan CRJCooperación- 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 Voluntariado, Plan de Formación, Plan de Captación de Fondos)

R.4 -> Responsabilidad Nivel 4-> Directores/as de Centros (CEA, UED Portada Alta, UED Ardales, Piso de Migraciones), Responsables de programas con personal a cargo(Personas mayores, Desarrollo Local) 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.

b) 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.

c) DE NOCTURNIDAD Y TRABAJO A TURNOS

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 06:00 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 aquel 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 concurren 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, que por decisión empresarial 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 (C.P.T) 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 28. 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 29. 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 euros (cuando se regrese después de las 22:00).

Manutención medio día: 18,70 euros (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 30. 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 31. 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 32. 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 33. 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 15.000,00 euros.

Política de igualdad

Artículo 34. 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 Igualdad 2008-2011 que 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:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre 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 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 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/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.
- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular ciertos 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, la candidata/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.
- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES EN ANDALUCÍA

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los/as trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

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.

FIRMA DEL CONVENIO

Se procede, en este mismo acto, a la firma del nuevo texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para Cruz Roja Española en Málaga, acordándose que sea signado en el anverso de todos sus folios por un miembro de cada una de las representaciones, en tanto que el Anexo I y el Anexo II habrán de ser firmados por todos los asistentes.



Se acuerda remitir la presente Acta junto al texto del Convenio a la Delegación de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, a los efectos de su registro y depósito, facultándose para este trámite a los Servicios Profesionales de ASEMPAL, a fin de disponer de su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial correspondiente, todo ello conforme a lo preceptuado en el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Y no habiendo más asuntos a tratar, se levanta la sesión, extendiéndose la presente Acta que firman de conformidad los miembros de ambas representaciones, junto con la secretaria.

La Secretaria Provincial, Asunción Montero Fuentes.

El Presidente del Comité, Tomás Cantón Giles.

El Secretario del Comité, David Ortiz Galván.

Anexo I

Tablas salariales del Convenio Colectivo - año 2010

CATEGORÍA I	1.478,12 € x 14
CATEGORÍA II	1.278,57 € x 14
CATEGORÍA III	1.171,43 € x 14
CATEGORÍA IV	1.100,00 € x 14
CATEGORÍA V	1.060,71 € x 14
CATEGORÍA VI	975,00 € x 14
CATEGORÍA VII	940,00 € x 14
CATEGORÍA VIII	892,16 € x 14

COMPLEMENTOS RESPONSABILIDAD

R.P. 1.-> 225,00 € x 14

R.P. 2.-> 200,00 € x 14

R.P. 3.-> 175,00 € x 14

R.4 .-> 150,00 € x 14

COMPLEMENTO DISPONIBILIDAD

150,00 € x 14

COMPLEMENTO TRABAJO NOCTURNO, TRABAJO ATURNOS

50,00 € x 12

(Varias firmas ilegibles).

Anexo II

- ÓPTICA

Trabajadores/as: 100%, hasta un máximo de 200 euros.



Beneficiarios/as: 75%, hasta un máximo de 100 euros.

- BUCODENTAL

Trabajadores/as: 75%, hasta un máximo de 500 euros.

Beneficiarios/as: 25%, hasta un máximo 100 euros.

- ORTOPEDIA

Trabajadores/as: 75%, hasta un máximo de 750 euros.

Beneficiarios/as: 40%, hasta un máximo de 300 euros.

- AYUDAS TÉCNICAS PARA DISCAPACIDAD

Trabajadores/as: 75%, hasta un máximo de 750 euros.

Beneficiarios/as: 40%, hasta un máximo de 300 euros.

- NACIMIENTO/ADOPCIÓN

200 euros por nacimiento/adopción. En el caso de nacimiento/ adopción la ayuda se multiplicaría por el número de niños/as.

- ESTUDIOS

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

Beneficiarios/as: Hasta el 50% 400 euros.

* Se precisará justificante de no recibir beca alguna.

** En el caso de solicitar la ayuda durante años consecutivos, se precisará 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.

- GUARDERÍA

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

*Dependerá de la recepción de subvención y la cuantía concedida, por parte de la Administración Pública, a la persona solicitante.

**Será preciso 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 euros.

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

NOTAS:

- En la asignación de las ayudas se priorizará la situación familiar, el salario del/la receptor/a y la reiteración en concesión.

- 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. En el caso de los/as beneficiarios/as, estos/as deberán encontrarse en desempleo.

