

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

Área de Trabajo e Inmigración

570. RESOLUCIÓN DE FECHA 25 DE MAYO DE 2021, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN MELILLA.

Resolución de fecha 25 de mayo de 2021 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, por la que se registra y publica el III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN MELILLA

Visto el texto del III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN MELILLA, para el período 2021 - 2024, que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 2021, de una parte por D. Mariano Fernández Bartolomé y D. Jesús Molinera Mateos, en representación de la empresa, y de otra por D^a Sara Sofía Arradi Martín, D^a María del Carmen Andújar Narváez, D^a Ángeles Pérez Mateo y D^a. María Victoria Moreno Lasso de la Vega, como Comité de Empresa en representación de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

La Delegada del Gobierno en Melilla, es competente para resolver el presente expediente a tenor de lo dispuesto en el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, artículo 4 apartado 2: *“Los Delegados del Gobierno en la ciudades de Ceuta y Melilla asumirán las competencias resolutorias o de emisión de propuestas de resolución de los respectivos Directores de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno”.*

Por Resolución del Delegado del Gobierno en Melilla, de fecha 11 de mayo de 2000, BOME 15 de abril, se delegó en el Director del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy Área de Trabajo e Inmigración de esta Delegación del Gobierno en su ámbito territorial de actuación, la competencia de resolver: Expedientes de Regulación de Empleo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Registro e Inscripción de Cooperativas.

ACUERDA

Primero.

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

Segundo.

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

Melilla, 25 de mayo de 2021
Puesto Trabajo Nivel 28,
MARIA JOSE GÓMEZ RUIZ

TERCER CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN MELILLA**ÍNDICE**

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
Artículo 1. ámbito personal y territorial.....	3
Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.	3
Artículo 3. Vinculación a la totalidad.	3
Artículo 4. Unidad de convenio.	4
Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria.	4
CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.	6
Artículo 6. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.....	6
CAPÍTULO III SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN. ..	6
Artículo 7. Ingresos del personal externo.	6
Artículo 8. Cobertura con personal interno.	6
Artículo 9. Período de prueba.	7
Artículo 10. Personal temporal.	7
Artículo 11. Contrato por obra o servicio.	7
CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	8
Artículo 12.- Tabla de Grupos Profesionales	8
Artículo 13.- Descripción de los Grupos Profesionales	8
CAPÍTULO V. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL.	10
Artículo 14. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.	10
Artículo 15. Movilidad funcional.	10
Artículo 16. Funciones de distinto grupo profesional.	10
CAPÍTULO VI. JORNADA Y HORARIOS.	11
Artículo 17. Jornada.	11
Artículo 18.- Derechos Adquiridos en materia de Jornada	11
Artículo 19.- Horarios:	11
Artículo 20.- Horas Extraordinarias.	12
Artículo 21. Pausa durante la jornada de trabajo.....	12
CAPÍTULO VII. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.	13
Artículo 22. Vacaciones.....	13
Artículo 23. Licencias retribuidas.	13
Artículo 23 bis. Licencias sin sueldo.....	15
Artículo 24. Disminución de la jornada.	15
CAPÍTULO VIII. EXCEDENCIAS, VOLUNTARIADO Y CÓDIGO DE CONDUCTA Y JUBILACIÓN ANTICIPADA.....	15
Artículo. 25. Excedencia Voluntaria.	15
Artículo 26. Excedencia para atender hijos o parientes	16
Artículo. 27. Excedencia Forzosa.	16
Artículo. 28. Voluntariado y Código de Conducta.	17
Artículo 29. Jubilación anticipada.	17
CAPÍTULO IX. ESTRUCTURA SALARIAL Y REVISIÓN DE LOS CONCEPTOS SALARIALES	17
Artículo 30. Estructura retributiva.	17
Artículo 31. Salario Base.	18
Artículo 32. Pagas Extraordinarias.	18
Artículo 33. Complementos Salariales.	18
Artículo 34.- Revisión de Conceptos Salariales.	20
Artículo 34 bis. - Aplicación acuerdo bonificación.....	20
CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.	21
Artículo 35. Graduación de las faltas.	21
Artículo 36. Sanciones.	24
Artículo 37. Prescripción.	25
CAPÍTULO XI. ACCIÓN SINDICAL.	25
Artículo 38. Garantías sindicales.	25
Artículo 39. Órganos de representación.	25
CAPÍTULO XII. SEGURIDAD, SALUD LABORAL, MEDIO AMBIENTE.....	25
Artículo 40. Seguridad y Salud Laboral.	25
Artículo 41. Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.....	27
Artículo 42. Medio Ambiente.	27
Artículo 43. Teletrabajo.....	28

CAPÍTULO XIII. POLÍTICA DE IGUALDAD.....	29
Artículo 44. Política de igualdad.....	29
CAPÍTULO XIV. NUEVAS TECN., INTERNET, CORREO ELECTRÓNICO.....	31
Artículo 45. Principios generales sobre internet, correo electrónico....	31
CAPÍTULO XV. VIOLENCIA DE GÉNERO. MEDIDAS.....	31
Art. 46. Violencia de género.....	31
ANEXO. TABLAS SALARIALES	

Preámbulo

1. Los suscriben de una parte, en representación de los trabajadores los miembros del Comité de Empresa, y de otra parte, el representante legal de Cruz Roja Española de Melilla.
2. Ambas representaciones en este ámbito de negociación, firman el Convenio Colectivo de Cruz Roja Española de Melilla.

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Ámbito personal y territorial.

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

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

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

Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.

1. El convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Melilla, siempre que sea preceptiva la publicación del mismo, y en caso contrario, el día de su registro en la delegación del gobierno, y su duración se extenderá por un periodo de cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 2024.
2. Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2021.
3. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dos meses antes de la terminación de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra parte.

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

4. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo convenio, con una duración máxima para esta vigencia tras su denuncia de un año desde la misma.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguno de los artículos incluidos en los capítulos cuarto, sexto y noveno y denominados respectivamente clasificación profesional, jornada y horarios y estructura salarial, se considerará nulo todo el convenio colectivo, debiendo reunirse de nuevo la comisión negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo.

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

Artículo 4. Unidad de convenio.

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

Artículo 5. Comisión mixta paritaria.

Se crea una comisión mixta paritaria que tendrá la siguiente composición y funciones:

La comisión estará integrada por tres representantes de la empresa, elegidos/as por ésta y por tres representantes de la parte sindical, elegidos/as por los/las representantes legales de los/las trabajadores y trabajadoras de entre los firmantes del convenio.

Dicha comisión podrá utilizar los servicios ocasionales de asesores/as, en cuantas materias o reuniones considere oportunos, designados/as de mutuo acuerdo por la comisión o en su defecto, en el mismo número por cada una de las partes, sin que el número de asesores/as pueda ser superior al de miembros titulares de la comisión.
La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad judicial o administrativa, el presente convenio.
2. Velar por el cumplimiento de lo acordado en el presente convenio.
3. Intervenir como instancia de conciliación previa en cuantas reclamaciones o litigios se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio, siendo preceptivo el haber solicitado su mediación antes de acudir a la vía jurisdiccional.

4. Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan.
5. Las restantes funciones que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria se reunirá a propuesta de cualquier miembro de los/as que la integran, debiendo expresar el orden del día que la motiva y una fecha con un preaviso no inferior a 72 horas. Su convocatoria y reuniones se registrarán por sus normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia comisión paritaria en su primera reunión. En caso de conflicto, las personas promotoras del mismo deberán, en todo caso, remitir por escrito a la comisión paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada.

Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta de cada una de las partes de sus miembros y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todas las personas asistentes a la reunión.

Los acuerdos de la comisión, interpretativos de este convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada. **Inaplicación de las condiciones de trabajo:**

Cuando concurran las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a las que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, Cruz Roja podrá iniciar el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

Para ello Cruz Roja comunicará a la comisión paritaria, el inicio del procedimiento de descuelgue, alegando las causas en las que se fundamente y entregando la información y documentación preceptiva/necesaria y convocando al inicio del preceptivo período de consultas en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Si llegase a un acuerdo en el período de consultas se procederá a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio sobre las que se haya acordado el descuelgue, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la entidad y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.

En caso de que la empresa, pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras (comisión paritaria), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de la plantilla) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al SERLA, o en su caso, a la CCNCC.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

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

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

CAPÍTULO III. SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN.

Artículo 7. Ingresos del personal externo.

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

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

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

Artículo 8. Cobertura con personal interno.

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

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

También se podrá cubrir la vacante mediante el traslado de un/a empleado/a de la organización perteneciente a otro centro de trabajo de la misma ciudad autónoma, que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior.

Artículo 9. Período de prueba.

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

Artículo 10. Personal temporal.

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

Artículo 11. Contrato por obra o servicio.

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

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

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**Artículo 12.- Tabla de grupos profesionales**

Grupos profesionales	CATEGORÍAS PROFESIONALES
I	Licenciados/as, Grado más master y personal de dirección
II	Diplomado/a Universitario, y grado
III	Técnico superior de formación profesional, Traductor/a y mediador/a
IV	Técnico medio de formación profesional
V	Auxiliar Administrativo/a, Ordenanza, Coordinador/a Operaciones, conductor/a y auxiliares educativos/as
VI	Encargado/a de Mantenimiento, Limpiador/a, Encargado/a de Almacén,

Artículo 13.- Descripción de los grupos profesionales**GRUPO I****Personal de Dirección:**

Es quién, bajo la dependencia funcional de la Secretaría del Comité de Cruz Roja realiza las funciones que por parte del secretario o secretaria le sean encomendadas, orientando, dirigiendo y dando unidad al Departamento del que haya sido designado responsable mediante el correspondiente nombramiento del presidente o presidenta del Comité. Además, realizará cualquier otra tarea o función que le sea asignado por el equipo de dirección (Comité Provincial) de la Oficina.

Titulado superior:

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

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

GRUPO II

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

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

GRUPO III

Es quién, hallándose en posesión de algunos de los títulos establecidos en el grupo III del cuadro superior, se encuentra unido a la entidad por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite. Podrán estar incluidos en este grupo, asimismo, aquellas personas que por su aptitud profesional desarrollen a criterio de la entidad, las actividades profesionales propias de este grupo profesional previa a la realización, si fuera necesario, de procesos de formación o adaptación.

GRUPO IV

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

GRUPO V

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

GRUPO VI

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

CAPÍTULO V. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL**Artículo 14. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

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

Artículo 15. Movilidad funcional.

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

2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

Artículo 16. Funciones de distinto grupo profesional.

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

CAPÍTULO VI. JORNADA Y HORARIOS.**Artículo 17. Jornada.**

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

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

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

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

Artículo 18.- Derechos adquiridos en materia de jornada.

Aquellos empleados que a la entrada en vigor de este convenio colectivo tuviesen condiciones especiales en materia de jornada u horario, que sean más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio, se mantendrán como derechos adquiridos de carácter individual.

Para aquel personal que tenga reconocida como derecho adquirido una jornada inferior a la establecida en el artículo anterior, podrá establecerse la posibilidad de una jornada superior a aquella, con el límite de cuarenta horas semanales. En este supuesto los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a percibir los complementos que correspondan.

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

Artículo 19.- Horarios.

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

Para aquellos puestos de trabajo en que sea posible, se establecerá flexibilidad horaria de una hora, tanto en la entrada como en la salida.

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

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

Los días 24 y 31 de diciembre, tendrán la consideración de días no laborables, y en caso de coincidir con sábado o domingo, el disfrute de estos días libres se trasladará al primer día laborable siguiente.

Artículo 20.- Horas extraordinarias.

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

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

Artículo 21.- Pausa durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro del ámbito de este convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de al menos seis horas, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo, no computable como de trabajo efectivo.

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

CAPÍTULO VII. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.**Artículo 22. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales, por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores y trabajadoras de forma obligatoria dentro del año natural, pudiendo de mutuo acuerdo entre las partes prolongar su disfrute hasta el 15 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de la entidad, salvo que por maternidad/paternidad o incapacidad temporal del trabajador/a este no pudiera disfrutarlas en su totalidad durante el año natural, en cuyo caso las que no haya tomado las disfrutará cuando finalice su situación de maternidad/paternidad o IT, determinando el periodo de las mismas de mutuo acuerdo con la entidad.

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

En aquellos proyectos o servicios que solo puedan tomar las vacaciones en el mes indicado por la empresa, y en compensación a esta limitación, se aumentarán las vacaciones en tres días naturales, pasando estas de treinta a treinta y tres días naturales anuales, siempre que el/la empleado/a permanezca en este servicio o proyecto.

Artículo 23. Licencias retribuidas.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho convenientemente registrados.

El disfrute de este permiso por uno de los dos procedimientos, será excluyente del otro, siempre y cuando se trate de la misma pareja.

- b) Cinco días hábiles en casos de muerte o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador o trabajadora, el plazo de licencia será de siete días, siempre que ésta se encuentre al menos a 40 kilómetros de distancia, o en otro país.

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

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

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

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

- c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- e) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 12 meses, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad, o acumularlo en 20 días naturales, que se disfrutarán a continuación del descanso maternal/paternal.
- g) En el supuesto de maternidad o paternidad biológica, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso maternal/paternal retribuido según ley vigente.
- h) Cinco días por asuntos propios. Los días de asuntos propios no pueden unirse a las vacaciones.

Artículo 23 bis Licencias sin sueldo

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

Artículo 24 Disminución de la jornada.

Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado algún/a menor de doce años o disminuido/a físico/a, psíquico/a o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada de

trabajo entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

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

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

En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Art. 37.6, 37.7 y 37.8 de Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo. 25. Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

El personal en excedencia conservará un derecho de reingreso preferente a un puesto vacante de igual o similar categoría, si lo hubiera.

Artículo 26. Excedencia para atender hijos/as o parientes

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

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

En este supuesto existe reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia y de un puesto de trabajo de igual categoría durante la duración restante de la excedencia.

Artículo. 27. Excedencia forzosa.

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

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

Cuando, a requerimiento de la Oficina Central de Cruz Roja Española y previo acuerdo con la persona trabajadora, se necesiten los servicios de un trabajador o trabajadora para salir al terreno como cooperante o delegado/a internacional con una duración prevista superior a un mes, se concederá una excedencia especial con reserva de puesto. El reingreso será automático a la finalización del servicio prestado como cooperante.

Artículo. 28. Voluntariado y código de conducta.

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

Todo el personal laboral deberá conocer el código de buena conducta de Cruz Roja Española, debiendo respetarlo y cumplirlo.

Artículo 29. Jubilación anticipada y jubilación parcial

Si se cumplen los requisitos establecidos legalmente para ello, el personal podrá solicitar la jubilación anticipada y/o parcial, siempre que la legislación de aplicación en esta materia contemple esta posibilidad y la entidad podrá concederla si también esta interesada en la misma.

CAPÍTULO IX. ESTRUCTURA SALARIAL Y REVISIÓN DE LOS CONCEPTOS SALARIALES

Artículo 30. Estructura retributiva.

La estructura retributiva para los/las trabajadores/as incluidos en el presente convenio colectivo es la siguiente:

- A) Salario base.
- B) Pagas extraordinarias.

C) Complementos Salariales.

Artículo 31. Salario base.

Es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos profesionales y sus diferentes niveles en el anexo del presente convenio colectivo denominado tablas salariales.

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

Artículo 32. Pagas extraordinarias.

El personal acogido a este convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base y complemento personal, abonándose en los meses de junio y diciembre o bien, prorrateadas en doce mensualidades.

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

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

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

Artículo 33. Complementos salariales.

Se establecen los siguientes complementos salariales, que percibirá el personal que cumpla con los requisitos para su percepción.

1.- Complemento de residencia

Es el 25% de la cuantía del salario base más el complemento personal.

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

2.- Complemento personal:

Integrado por la cuantía que compensa la desaparición de la antigüedad más otros conceptos que tengan la consideración de derechos adquiridos. La cuantía de este complemento para cada uno de los empleados y empleadas que tienen derecho a su percepción es el que se refleja en la actualidad en sus respectivas nóminas.

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

3.- Complemento de responsabilidad:

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

Nivel A: director o directora de departamento o similar

Nivel B: responsable de centro o similar

La cuantía de este complemento aparece determinada en el anexo del presente convenio colectivo denominado tablas salariales.

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

4.- Complemento de dedicación:

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

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

La cuantía de este aparece determinada en el anexo presente

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

5.- Complemento de disponibilidad o de guardia:

Se percibirá por quienes en razón de su trabajo tengan la obligación de encontrarse localizados permanentemente durante al menos una semana al mes, con la obligación de personarse de forma inmediata en el centro o servicio al que se encuentran adscritos cuando sean requeridos para ello por la propia entidad o cualquier autoridad, sea cual sea la hora del requerimiento.

La cuantía de este complemento aparece determinada en el anexo presente convenio colectivo denominado tablas salariales.

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

6.- Complemento de turnicidad:

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

La cuantía de este complemento aparece determinada en el anexo presente convenio colectivo denominado tablas salariales.

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

Artículo 34.- Revisión de conceptos salariales.

Para el año 2021 se acuerda un incremento sobre las tablas salariales del año 2020 del 1%, que a la firma de este convenio colectivo ya ha sido abonado en las nóminas.

Para el año 2022 se acuerda los siguientes incrementos de las tablas salariales:

Grupo I..... 1%
Grupo II..... 3%
Grupo III..... 1%
Grupo IV..... 2%
Grupos V y VI..... 1,5 y 1% respectivamente

Estos incrementos se aplicarán sobre las tablas salariales del año 2021

Para el año 2023 se acuerda los siguientes incrementos de las tablas salariales:

Grupo I..... 1%
Grupo II..... 3%
Grupo III..... 1%
Grupo IV..... 1,5 %
Grupos V y VI..... 1%

Estos incrementos se aplicarán sobre las tablas salariales del año 2022

Para el año 2024 se acuerda los siguientes incrementos de las tablas salariales:

Grupo I..... 1%
Grupo II..... 2,5 %
Grupo III..... 1%
Grupo IV..... 1%
Grupos V y VI..... 1%

Estos incrementos se aplicarán sobre las tablas salariales del año 2023

Las tablas salariales para los años de vigencia de este convenio con la cuantía del salario y los complementos salariales figuran en el anexo número 1 de este convenio colectivo.

Artículo 34. Bis. - Aplicación del Acuerdo entre patronal y sindicatos publicado en el BOME nº 4994 de fecha 25 de enero de 2013.

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

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**Artículo 35. Graduación de las faltas.**

Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la entidad, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Las faltas disciplinarias del personal laboral, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

1. La leve incorrección con los usuarios y las usuarias del servicio, así como con los compañeros y compañeras o subordinados y subordinadas.
2. El retraso injustificado no superior a diez minutos en un día o a una hora en un mes.
3. La negligencia o descuido leve, que no cause perjuicios a la entidad, en el cumplimiento de sus tareas.
4. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, siempre que haya sido posible comunicarlo
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes, que no sume más de una hora en ese período.
7. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa, que no cause perjuicios notorios a la misma.
8. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable, cuando no cause perjuicios notorios a la misma.
- 9.- La falta de fichaje a la entrada o la salida del centro de trabajo hasta dos veces en un mes, salvo causas no imputables al trabajador/a.

b) Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los/as superiores, compañeros y compañeras o subordinados y subordinadas.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los/as superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público o los usuarios y las usuarias del servicio en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.
6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de tres horas y hasta seis horas
7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.
11. El retraso injustificado de más de diez minutos y menos de una hora en un día, y que no supere las tres horas en un mes
12. La utilización o difusión indebidamente de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que no suponga la violación de la intimidad personal de usuarios o usuarias de los servicios prestados por la entidad o compañeros y compañeras, en cuyo caso será falta muy grave.
13. La reincidencia en falta leve en el plazo de un mes.
14. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio para el subordinado/a, ya sea de orden material o moral.
15. La falta de fichaje a la entrada o la salida del centro de trabajo hasta más de dos veces en un mes y hasta cuatro veces en un mes, salvo causas no imputables al trabajador.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
2. La desobediencia a las órdenes directas de un/a superior cuando de ello se derive o pueda derivar graves perjuicios para la entidad o para los/las usuarios/as de la misma.
3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
5. El retraso injustificado de más de una hora en al menos tres días en un mes
6. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.
7. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, que supongan más de seis horas
8. La reiteración o reincidencia en falta grave, en el plazo de tres meses.
9. El acoso sexual y laboral.
10. La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la Cruz Roja en el desempeño de sus funciones.
11. Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.
12. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado, obtenidos con ocultación engaño o fraude o valiéndose del nombre de la institución.
13. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de usuarios o usuarias de los servicios de la entidad o de otro personal laboral.
14. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
15. La tolerancia o encubrimiento de los/as superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores y colaboradoras.
16. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o trabajadora o de terceros.
17. La falta de fichaje a la entrada o la salida del centro de trabajo más cuatro veces en un mes, salvo causas no imputables al trabajador/a.

Artículo 36. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

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

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

c) Por faltas muy graves:

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

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

Despido.

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

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés de la empresa, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- c) La reiteración o reincidencia.

Artículo 37. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos si se abriese el preceptivo o voluntario el expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso, hasta el cierre del mismo, siempre que este no se prolongue más allá de quince días.

CAPÍTULO XI. ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 38. Garantías sindicales.

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

Los/as legales de los trabajadores/as tendrán derecho al crédito de horas sindicales reconocido por la legislación vigente.

Artículo 39. Órganos de representación.

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

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

Artículo 40. Seguridad y salud laboral.

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

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Institución, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afecten a la seguridad y Salud Laboral en el trabajo será de aplicación la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales:

1. Garantizando la seguridad y salud física y mental del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
2. Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la entidad.
3. Colaborando con los órganos de Representación de las personas trabajadoras competentes en la materia.
4. Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico.

El personal laboral tiene como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuado cumplimiento.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre el mal estado, de los equipos puestos a disposición del personal constituye un incumplimiento de sus obligaciones laborales.

El personal deberá informar de inmediato a la persona superior jerárquica directa y a las personas delegadas de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud del personal.

En todo caso se colaborará con la Institución para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

La dirección de la empresa se compromete a difundir entre las personas trabajadoras del modo más adecuado según casos y situaciones la importancia de las normas de prevención y de la adecuada utilización de equipos y medios.

Artículo 41– Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

Constituye una situación de especial protección para la salud de la mujer embarazada y del feto y, tras el parto (durante los primeros nueve meses) de la mujer y el hijo/a en lactancia, ante cualquier riesgo que pudiera influir negativamente en la salud de la propia mujer o del hijo/a.

Si, tras efectuar la evaluación existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud tanto física como psicológica de la trabajadora o exista el riesgo de contagio de alguna enfermedad que pudiera afectar al desarrollo del feto durante el embarazo o la lactancia, la dirección deberá proporcionar una adaptación puesto de trabajo a la trabajadora embarazada.

La adaptación a este puesto de trabajo no debe de repercutir en el sueldo.

Cuando la adaptación no fuera posible o fuera insuficiente para eliminar el riesgo, y tampoco pudiera realizarse un cambio temporal de puesto y o función compatible con su estado, por motivos objetivos o técnicos debidamente justificados, se

podrá promover, conforme la normativa vigente la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o en su caso, la lactancia natural.

La trabajadora embarazada y su pareja tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

Artículo 42. Medio ambiente.

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

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Cruz Roja Melilla tendrá una actitud proactiva en la implementación real y efectiva de mejoras ambientales y la consecución del objetivo del desarrollo sostenible.

A estos efectos se consideran necesarios conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y la Administración Pública.

Se promoverá y fomentará la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medio ambiental.

Art. 43. - Teletrabajo

Se podrá solicitar la formula denominada de teletrabajo en aquellas actividades de cada proyecto y/o servicios susceptibles de realizarse a través de esta modalidad.

La modalidad de teletrabajo consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo, quién puede realizar su actividad desde su domicilio utilizando las nuevas tecnologías de la comunicación e información. El desarrollo de la prestación de servicios en teletrabajo se formalizará mediante un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora según los términos previstos.

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, que se mantienen en sus términos conforme a este Convenio

Colectivo y en todo caso a la legislación vigente.

Esta modalidad requiere el mutuo acuerdo de las partes y cualquiera de las partes podrá anular el acuerdo.

CAPÍTULO XIII- POLÍTICA DE IGUALDAD

Art. 44. – Política de igualdad.

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los recursos humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja.

Se asume la Política de Igualdad y el Plan de Igualdad que establezca la Comisión Nacional de Igualdad de la Institución para toda la entidad.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en la organización en razón de alguna de dichas cuestiones. Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a trabajar desde la comisión paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La declaración conjunta adoptada en la cumbre sobre el diálogo social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo»

Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Igualdad de oportunidades y no discriminación:

Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establezca la comisión negociadora del Plan de Igualdad para el ámbito nacional de la Institución. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente convenio laboral destacamos:

La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.

Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.

Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.

Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.

Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente convenio.

Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual, maternidad etc.) de estas últimas.

Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, conforme se establece en la normativa vigente: estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.

Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

En lo no previsto en el presente convenio se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Conciliación de la vida social y familiar, la Ley orgánica 1-2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y las normas de general aplicación vigentes.

CAPÍTULO XIV - NUEVAS TECNOLOGÍAS, INTERNET Y CORREO ELECTRÓNICO

Art. 45. - Principios generales sobre Internet, correo electrónico y nuevas tecnologías.

La utilización de correo electrónico e Internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de las personas trabajadoras por la Institución, se ajustará a lo dispuesto en este convenio, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición de las personas trabajadoras para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del personal laboral.

No está permitido el envío de mensajes o uso de la red con fines no profesionales o ilícitos o que de forma manifiesta contravengan los principios Institucionales.

CAPÍTULO XV - MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 46. - Violencia de género.

La mujer 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 o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos previstos legalmente 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.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de hasta doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, según se establezca en la legislación vigente.

Cruz Roja Española
Melilla

TABLA SARARIAL 2021 MELILLA

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE	RESIDENCIA	PRO. PAGAS	PLUS VINCULACION	BRUTO 40	BRUTO 12 MESES
1	ARTICULO 12 del presente convenio	1.267,14 €	316,79 €	211,19 €	101,27 €	1.896,38 €	22.756,62 €
1	ARTICULO 12 del presente convenio	1.122,82 €	280,71 €	187,14 €	89,74 €	1.680,40 €	20.164,77 €
2	ARTICULO 12 del presente convenio	917,76 €	229,44 €	152,96 €	73,42 €	1.373,58 €	16.482,96 €
3	ARTICULO 12 del presente convenio	913,22 €	228,31 €	152,20 €	72,98 €	1.366,71 €	16.400,55 €
4	ARTICULO 12 del presente convenio	750,69 €	187,67 €	125,12 €	60,00 €	1.123,47 €	13.481,67 €
5	ARTICULO 12 del presente convenio	750,69 €	187,67 €	125,12 €	60,00 €	1.123,47 €	13.481,67 €
6	ARTICULO 12 del presente convenio	750,69 €	187,67 €	125,12 €	60,00 €	1.123,47 €	13.481,67 €
COMPLEMENTOS							
RESIDENCIA 25% SB+CP							
Turnicidad		181,89 €					
Dedicación		161,22 €				HORAS CURSO	20,00 €
Disponibilidad		159,62 €					
Responsabilidad		181,89 €					


		TABLA SALARIAL 2022 MELILLA						V3
NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE	RESIDENCIA	PRO. PAGAS	PLUS VINCULACION	BRUTO 40	BRUTO 12 MESES	
1	ARTICULO 12 del presente convenio	1.279,81 €	319,95 €	213,30 €	102,28 €	1.915,35 €	22.984,16 €	
1	ARTICULO 12 del presente convenio	1.134,05 €	283,51 €	189,01 €	90,63 €	1.697,20 €	20.366,45 €	
2	ARTICULO 12 del presente convenio	945,29 €	236,32 €	157,55 €	75,55 €	1.414,71 €	16.976,50 €	
3	ARTICULO 12 del presente convenio	922,35 €	230,59 €	153,73 €	73,71 €	1.380,38 €	16.564,52 €	
4	ARTICULO 12 del presente convenio	765,70 €	191,43 €	127,62 €	61,19 €	1.145,94 €	13.751,24 €	
5	ARTICULO 12 del presente convenio	761,95 €	190,49 €	126,99 €	60,89 €	1.140,32 €	13.683,89 €	
6	ARTICULO 12 del presente convenio	758,20 €	189,55 €	126,37 €	60,60 €	1.134,71 €	13.616,54 €	
COMPLEMENTOS								
RESIDENCIA 25% SB+CP								
Turnicidad		181,89 €						
Dedicación		161,22 €						
Disponibilidad		159,62 €						
Responsabilidad		181,89 €						
						HORAS CURSO	20,00 €	



TABLA SALARIAL 2023 MELILLA

V3

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE	RESIDENCIA	PRO. PAGAS	PLUS VINCULACION	BRUTO 40	BRUTO 12 MESES
1	ARTICULO 12 del presente convenio	1.292,61 €	323,15 €	215,44 €	103,31 €	1.934,50 €	23.214,03 €
1	ARTICULO 12 del presente convenio	1.145,39 €	286,35 €	190,90 €	91,54 €	1.714,18 €	20.570,10 €
2	ARTICULO 12 del presente convenio	973,65 €	243,41 €	162,28 €	77,81 €	1.457,15 €	17.485,82 €
3	ARTICULO 12 del presente convenio	931,57 €	232,89 €	155,26 €	74,45 €	1.394,18 €	16.730,10 €
4	ARTICULO 12 del presente convenio	777,19 €	194,30 €	129,53 €	62,11 €	1.163,13 €	13.957,58 €
5	ARTICULO 12 del presente convenio	769,57 €	192,39 €	128,26 €	61,50 €	1.151,73 €	13.820,74 €
6	ARTICULO 12 del presente convenio	765,78 €	191,45 €	127,63 €	61,20 €	1.146,06 €	13.752,67 €
COMPLEMENTOS							
RESIDENCIA 25% SB+CP							
Turnicidad		181,89 €					
Dedicación		161,22 €				HORAS CURSO	20,00 €
Disponibilidad		159,62 €					
Responsabilidad		181,89 €					



TABLA SALARIAL 2024 MELILLA

V3

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE	RESIDENCIA	PRO. PAGAS	PLUS VINCULACION	BRUTO 40	BRUTO 12 MESES
1	ARTICULO 12 del presente convenio	1.305,54 €	326,39 €	217,59 €	104,34 €	1.953,85 €	23.446,24 €
1	ARTICULO 12 del presente convenio	1.156,84 €	289,21 €	192,81 €	92,45 €	1.731,31 €	20.775,73 €
2	ARTICULO 12 del presente convenio	997,99 €	249,50 €	166,33 €	79,76 €	1.493,58 €	17.922,94 €
3	ARTICULO 12 del presente convenio	940,89 €	235,22 €	156,82 €	75,20 €	1.408,12 €	16.897,48 €
4	ARTICULO 12 del presente convenio	784,96 €	196,24 €	130,83 €	62,73 €	1.174,76 €	14.097,13 €
5	ARTICULO 12 del presente convenio	777,27 €	194,32 €	129,55 €	62,12 €	1.163,25 €	13.959,02 €
6	ARTICULO 12 del presente convenio	773,44 €	193,36 €	128,91 €	61,81 €	1.157,52 €	13.890,24 €
	COMPLEMENTOS						
	RESIDENCIA 25% SB+CP						
	Turnicidad	181,89 €					
	Dedicación	161,22 €				HORAS CURSO	20,00 €
	Disponibilidad	159,62 €					
	Responsabilidad	181,89 €					