

## **CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1.- IDENTIDAD DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA Y CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

#### **1.1.- IDENTIDAD**

1. La Cruz Roja Española, en adelante (CRE), Institución Humanitaria de carácter voluntario y de interés público, está configurada legalmente como auxiliar y colaboradora de las Administraciones Públicas en las actividades humanitarias y sociales impulsadas por las mismas.

2. Entre los fines estatutarios de la Cruz Roja Española figura la promoción y colaboración en acciones de bienestar social y de servicios asistenciales y sociales, con especial atención a colectivos o a personas con dificultades para su integración social; la prevención y reparación de daños originados por siniestros, calamidades públicas, conflictos, enfermedades y epidemias; la cooperación en programas de intervención sanitaria y en acciones de tipo asistencial y reparador en el campo de la salud, y en general, el ejercicio de toda función social y humanitaria, compatible con el espíritu social y humanitario de la Institución. Todo ello, bajo los principios de Humanidad, Imparcialidad, Neutralidad, Independencia, Voluntariado, Unidad y Universalidad. Que en sus actuaciones la Cruz Roja se caracteriza por la flexibilidad de su gestión basada en la participación del voluntariado, que permite la organización urgente de programas y de servicios especializados o experimentales, para contribuir a remediar necesidades sociales transitorias o permanentes, así como la rápida superación de programas o servicios una vez conseguidos sus objetivos, o al ser asumidos por las Administraciones Públicas.

## 1.2.- COMPETENCIA Y CRITERIOS RELATIVOS A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

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

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

### **Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de carácter jurídico-laboral entre CRE en la provincia de Las Palmas y el personal laboral a su servicio, cualquiera que sea su modalidad de contratación y sus centros de trabajo.

Se excluyen del ámbito regulado por el presente convenio:

- a) Las prestaciones de participación solidaria de los ciudadanos en actuaciones de voluntariado. Estas se regirán por lo recogido en las leyes vigentes.
- b) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración de la CRE y siempre que su actividad en la misma sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- c) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el primer párrafo de este artículo.
- d) El cargo de Secretario Provincial.

### **Artículo 3.- ÁMBITO TERRITORIAL**

Las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo regirán en los centros de trabajo que mantiene CRE en la Provincia de Las Palmas.

### **Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL**

1.- **Duración**: El presente convenio colectivo tendrá una duración de cuatro años, a partir del 1 de enero del año 2004, teniendo, por consiguiente, su término final el 31 de Diciembre del año 2007. Se revisarán las tablas salariales antes del 31 de diciembre de cada año. De no mediar denuncia por cualquiera de las partes, se prorrogará tácitamente por periodos iguales.

2.- **Entrada en vigor**: Entrará en vigor el 1 de enero de 2004, siempre que haya sido previamente registrado por la Autoridad Laboral competente, o en la fecha en que dicho registro tenga lugar, independientemente de la de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

3.- **Prórroga**: Con una antelación mínima de sesenta días naturales antes del vencimiento del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, ambas partes, indistintamente, podrá comunicar a la otra por escrito y al organismo oficial legalmente competente, la denuncia del Convenio a su término legal. Denunciado el convenio se negociará el nuevo texto y condiciones que las partes acuerden.

### **Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Ambas partes consideran lo pactado en el presente convenio como un conjunto infraccionable de modo que, si por la jurisdicción competente se estimara que algún o algunos artículos conculcan la legalidad vigente, se procederá a la renegociación del convenio en su integridad.

## **Artículo 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas como garantía “ad personam” que, en cómputo anual y en su conjunto, superen las condiciones pactadas en el presente Convenio y vengan disfrutando los trabajadores aisladamente, ya sea por normas convencionales o por usos y costumbres existentes con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

## **Artículo 7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES.**

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

## **Artículo 8.- NORMAS SUBSIDIARIAS**

En lo no previsto expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a la legislación laboral de obligado cumplimiento.

## **Artículo 9.- COMISIÓN PARITARIA**

**9.1.- Definición y estructura:** Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por tres vocales por

parte de la CRE y tres vocales por parte del Comité de Empresa, nombrados preferentemente en cada caso de entre los que han intervenido en las deliberaciones. La Sede de esta Comisión se establecerá en el mismo domicilio de la CRE.

**9.2.- Funciones:** Las funciones específicas de la Comisión Paritaria será las siguientes:

1.- Interpretación del Convenio.

En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación no podrá iniciarse su aplicación hasta tanto exista reunión de la Comisión Paritaria para la discusión del tema. A partir de tal momento, si no hubiera acuerdo, la dirección de la CRE podrá acordar tal aplicación, si bien, cuando el acuerdo o fallo posterior le fuera desfavorable deberá aplicar lo resuelto por la autoridad competente, sin perjuicio de los derechos que asistan a las partes.

2.- Vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo proceder en consecuencia.

**9.3.- Procedimiento:** Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria la Dirección de la CRE y la mayoría de los miembros del Comité de Empresa.

La Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de veinte días naturales a partir de la recepción del problema planteado. Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria por escrito de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes u ocasionales de asesores, los cuales será libremente designados por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto. Transcurrido el citado plazo de 20 días naturales sin que hubiera mediado resolución de la Comisión

Paritaria, las partes quedan en libertad para proceder por la vía que estimen conveniente.

## **CAPITULO II.- SITUACIONES DEL PERSONAL**

### **Artículo 10.- CONTRATACIÓN**

**1.- Personal con contrato de duración determinada:** Son los trabajadores que se contratan por alguno de los siguientes supuestos:

**A) Para la realización de una obra o servicio determinado.**

A los efectos de lo previsto en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, 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 temporales financiados por Organismos Públicos ( Estatales, Autonómicos, Insulares, Municipales, etc.) y Entidades Privadas. En el supuesto de que los programas fueran concertados por períodos superiores a un año, el contrato se ajustará al periodo de duración del Convenio o documento firmado al efecto entre Cruz Roja y el Organismo Público o Entidad Privada de que se trate.

**B) Cuando las circunstancias de los servicios, acumulación de tareas o exceso de cargas de trabajo, así lo exigieran. siempre que no se trate de la actividad fija de la CRE, aunque constituya actividad ordinaria y normal de la misma.**

**C) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.**

**D) Cualquier otro supuesto contemplado legalmente.**

### **Artículo 11.- EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

Se actuará conforme a lo recogido en la Ley 2/1991, de y de enero, sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

### **Artículo 12.- PERIODO DE PRUEBA.**

El periodo de prueba será de seis meses para los Técnicos Titulados y personal de confianza y de tres meses para el resto de los trabajadores, salvo para los no cualificados que será de dos meses.

### **Artículo 13.- FORMACIÓN PROFESIONAL.**

1.- La CRE facilitará la Formación Básica Institucional a los trabajadores, una vez se inicien en la actividad.

#### **2.- PERFECCIONAMIENTO:**

A) La CRE promoverá y fomentará el derecho del personal a la formación profesional y perfeccionamiento del trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y las posibilidades económicas de CRE.

B) Con el fin de actualizar sus conocimientos profesionales, los trabajadores acogidos al presente convenio, podrán asistir a cursos de formación profesional en la CRE o en otros centros de acuerdo con las siguientes normas:

- Los miembros del Comité de Empresa, como representantes de los trabajadores, tendrán la potestad de asistir a cualquier tipo de formación institucional, dentro de su crédito horario mensual.

- Cursos propuestos por la CRE: Cuando sea la CRE quien proponga la realización de cursos dispondrá del tiempo necesario para acudir a los mismos y tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes salariales y los gastos que el curso comporte. El trabajador vendrá obligado a la asistencia a dicho curso.

C) El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes de cualquier índole, previa notificación y justificación posterior.

#### **Artículo 14.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

Se establecen los siguientes grupos profesionales y categorías:

Grupo Profesional A:

- 1) Coordinador Provincial.
- 2) Titulados Superiores.

Grupo Profesional B:

- 1) Coordinadores de Planes.
- 2) Directores de Áreas.

Grupo Profesional C:

- 1) Coordinadores Insulares.
- 2) Coordinadores Locales.
- 3) Directores de Centros.
- 4) Titulados Medios.



Grupo Profesional D:

- 1) Coordinadores de Servicios.
- 2) Educadores.
- 3) Patrones de Litoral.
- 4) Oficiales 1ª Administración.

Grupo Profesional E:

- 1) Oficiales 2ª Administración
- 2) Socorristas.
- 3) Conductores.
- 4) Cuidadores.
- 5) Operadores de Comunicaciones
- 6) Patrones de Embarcaciones Menores.
- 7) Técnicos de Mantenimiento.
- 8) Auxiliares Administrativos.

Grupo Profesional F:

- 1) Ordenanzas.
- 2) Limpiadoras.
- 3) Ayudantes de Mantenimiento.
- 4) Auxiliares de Hogar.

**Artículo 15.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

La movilidad funcional en la empresa se regirá por lo establecido en el vigente artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 16.- DESPLAZAMIENTOS**

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad institucional, la CRE podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en poblaciones distintas de las de su domicilio habitual, que se regirán por vigente artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 17.- CENSO**

Anualmente la CRE entregará al Comité de Empresa la relación de trabajadores, indicando:

- Nombre y apellidos.
- D.N.I.
- Fecha de antigüedad en la CRE.
- Categoría profesional.
- Modelo y duración del contrato, en el caso del personal contratado.
- Centro de trabajo al que está adscrito.
- Así como toda la documentación que se estipule en la legalidad vigente.

Este Censo se realizará en el primer trimestre de cada año.

### **Artículo 18.- PROVISIÓN DE VACANTES.**

La cobertura de los puestos que queden vacantes se realizará de conformidad con los requisitos siguientes:

1.- La provisión de los puestos de trabajo, que eventualmente queden vacantes, se establecerá en función de un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia el perfil del puesto de trabajo, así como el del candidato.

2.- El sistema de valoración utilizado por la CRE en cada caso, será puesto en conocimiento del Comité de Empresa.

3.- Se valorará especialmente:

- Cualificación suficiente para el puesto de trabajo a cubrir.
- Experiencia en el desempeño del puesto de trabajo a cubrir.
- Curriculum profesional.
- Cualquier otra circunstancia que la Dirección de CRE considere relevante para el ejercicio de las funciones de la categoría en el puesto de trabajo a cubrir.
- Si a juicio de la empresa concurrieran dos o más trabajadores en igualdad de condiciones para la provisión de estas vacantes, se dará preferencia a aquel que mantuviera relación laboral vigente con la CRE y hubiese superado el periodo de prueba de su contrato de trabajo.

4.- Cuando el puesto de trabajo a cubrir sea de confianza, su provisión será de libre designación de la CRE, considerándose puestos de confianza los relacionados seguidamente:

- Coordinador Provincial.
- Coordinador de Plan y Directores de Áreas.
- Responsables Insulares y Locales y Directores de Centros.
- Coordinador de Servicios.

5.- Producida la designación del trabajador para el puesto de trabajo a cubrir, operará un periodo de prueba según se señala en el artículo 12 del presente convenio, durante el cual ambas partes estarán en libertad de revocar su decisión, pasando dicho trabajador a desempeñar la categoría que con anterioridad a tal designación venía ejerciendo, con el salario y condiciones de trabajo inherentes a la misma.

### **CAPITULO III.- SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

#### **Artículo 19.- SUSPENSIÓN POR EXCEDENCIA.**

1.- Excedencia voluntaria.

El ejercicio de este derecho habrá de ponerse en conocimiento de la CRE con sesenta días de antelación, como mínimo, a la fecha de inicio del período de excedencia, que no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco y siempre que el trabajador tuviera una antigüedad en la empresa de, al menos, un año.

El trabajador habrá de preavisar, en todo caso, su incorporación con un mínimo de un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia. Caso contrario, se producirá la pérdida del posible derecho al puesto de trabajo.

Una vez reintegrado el trabajador a su puesto de trabajo, no podrá solicitar una nueva hasta que no haya transcurrido, al menos, cuatro años desde la fecha de su reincorporación.

## 2.- Excedencias especiales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las demás excedencias recogidas en el vigente art. 46 del E.T.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la CRE, no superando el total de trabajadores el periodo máximo de excedencia individual.

## **Artículo 20.- SUSPENSIÓN POR I.T.**

En caso de baja por enfermedad o accidente laboral, ambos de carácter transitorio, la Empresa abonará al trabajador la diferencia resultante entre lo que abone la Seguridad Social y el salario correspondiente según el presente Convenio.

La empresa podrá verificar el estado de salud del trabajador mediante reconocimiento a cargo de personal médico designado por aquélla. Si el

trabajador se negara a tal reconocimiento no devengará los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa. El diagnóstico de aquel personal médico será siempre decisorio para el devengo de tales derechos económicos a cargo de la empresa.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como falta justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento y justificarlo ante la CRE, preferentemente, dentro de la misma jornada en que se produzca. Si la ausencia se prolongara más de tres días deberá acreditarlo ante ella con la baja del médico del Servicio Canario de Salud. El trabajador está obligado igualmente a entregar los partes de confirmación que se produzcan en el mismo plazo de tres días, así como el parte de alta.

El incumplimiento de tales requisitos conferirá, a todos los efectos, la calificación de falta injustificada al trabajo, sin que tal calificación pueda ser desvirtuada por justificación posterior fuera del tiempo y forma expresados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

#### **Artículo 21.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

1.- Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio no pudiendo solicitarlos unidos al periodo de vacaciones anuales.

b) 3 días naturales por fallecimiento, intervención quirúrgica que requiera hospitalización o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o conviviente e hijos, ampliables a dos más si es fuera de la Isla.

c) 3 días naturales por nacimiento o adopción de hijos, así como por fallecimiento de padres o hermanos, ampliables a dos más si es fuera de la Isla.

d) 2 días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos más si es fuera de la Isla.

e) 1 día por traslado del domicilio habitual, ampliable a dos si la distancia entre el nuevo domicilio y el anterior supera 25 Km.

f) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes, tanto cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico, como para la asistencia a exámenes para acceder a mejoras de empleo.

g) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá a la trabajadora y ha de ser al comienzo o a la terminación de su jornada ordinaria.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente, pero no simultáneamente, por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen para CRE.

h) Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la CRE concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

i) La CRE autorizará a los trabajadores hasta un máximo de 4 días anuales de permiso retribuido para asuntos propios, cuya concesión se ajustará a las siguiente normas:

1ª) El disfrute de tal permiso no podrá acumularse a vacaciones, a cualquier otro permiso o a cualquier situación de suspensión del contrato de trabajo.

2ª) La fecha del disfrute del permiso será fijada siempre de común acuerdo entre el trabajador y la CRE.

3ª) El permiso se concederá sólo y siempre que las necesidades del servicio y la estructura del personal del mismo lo permitan, siendo imprescindible que todo servicio quede adecuadamente atendido con la estructura de personal con que cuenta normalmente la empresa, que en ningún caso contratará personal para cubrir las ausencias que este permiso pudiera exigir.

4ª) Este permiso sustituye y deja sin efecto cualquier otro que los trabajadores vinieran disfrutando por ser práctica habitual de la CRE (puentes, etc....).

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

## **CAPITULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO**

### **Artículo 22.- JORNADA DE TRABAJO**

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada anual será de 40 horas semanales en cómputo anual.

### **Artículo 23.- DESCANSO SEMANAL**

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un descanso semanal de, al menos, un día y medio ininterrumpido, que se disfrutará con

carácter general entre sábado y domingo, salvo para aquellos casos en los que, debido al carácter público del servicio encomendado, el descanso haya de fijarse en otros días.

#### **Artículo 24.- DESCANSO DIARIO**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de un descanso intermedio de 20 minutos, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. Si la jornada diaria es de menos de 7 horas, el descanso intermedio se reducirá en la forma proporcional.

#### **Artículo 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ningún trabajador podrá ser obligado a ampliar su jornada normal mediante la realización de horas extraordinarias, salvo en los supuestos contemplados en el artículo 35, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece expresamente que para el colectivo de conductores y socorristas serán consideradas como horas de presencia el tiempo que inviertan en espera, servicios de guardia, viajes, comidas en ruta y otras similares, y en general todas aquellas en las que no se preste servicio efectivo pero que se hallen a disposición de la CRE. Estas horas serán retribuidas si se realiza trabajo efectivo durante las mismas, siempre que excedan de las cuarenta horas semanales en computo anual de jornada ordinaria.

Se considerarán **horas extraordinarias de fuerza mayor**, las realizadas, teniendo en cuenta el carácter público del servicio encomendado a la CRE, cuando concurra alguna circunstancia o situación especial, que requieran actuaciones urgentes y/o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios que por su trascendencia sean inaplazables. El número de horas extraordinarias invertido por estos motivos, no se computará a efectos



del tope legal establecido en la ley para la realización de horas extraordinarias (artículo 35.3 E.T).

Se considerarán **horas extraordinarias estructurales**, las realizadas fuera de la jornada ordinaria.

La Dirección de la CRE informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

### **Artículo 26.- VACACIONES**

1.- Los trabajadores disfrutaran de unas vacaciones anuales de 30 días naturales o los días que en proporción al tiempo trabajado correspondan, si el trabajador ingresa o cesa en el transcurso del año. Se disfrutarán de conformidad con el calendario elaborado de común acuerdo entre la CRE y el Comité de Empresa. En todo caso la fecha límite para el disfrute de las mismas será el día 31 de enero del año siguiente.

2.- Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en uno o dos periodos, mediante acuerdo entre trabajador y empresa. Si las condiciones del servicio lo exigieran, el trabajador podrá disfrutar las vacaciones en tres o más periodos, de mutuo acuerdo con la CRE.

3.- A 31 de Enero de cada año, la CRE presentará el plan anual de vacaciones para ser acordado con el Comité de empresa y posteriormente será expuesto en el tablón de anuncios, a fin de que los trabajadores tengan conocimiento del mismo.

4.- Con una antelación mínima de 1 mes, la CRE entregará a cada trabajador, que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones, un parte en el que se hará constar la fecha de comienzo así como la fecha de reincorporación al trabajo.

5.- El trabajador que al del inicio del periodo de vacaciones anuales se encontrara en situación de Incapacidad Transitoria (I.T.) retrasará su disfrute hasta el momento del alta médica. Su disfrute quedará sujeto a alguna de las siguientes situaciones:

a) Si la HIT. rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la actividad tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido al trabajador el derecho a disfrutar las vacaciones cuando las necesidades del servicio lo permitan, a juicio de la Dirección de CRE.

b) Si la HIT. no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le quede del mismo y se reincorporará a la actividad en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.

Las situaciones de HIT. interrumpirán el período de vacaciones en el caso de que medie ingreso hospitalario, siendo necesario presentar en el plazo de 72 horas el parte de baja correspondiente.

#### **Artículo 27.- DESCANSO POR MATERNIDAD Y ADOPCIÓN DE MENORES.**

Se regirá por lo establecido en el art. 48 del ET. vigente en la fecha de la firma del convenio.

### **CAPITULO V.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 28.- FALTAS Y SANCIONES**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa como consecuencia de incumplimientos laborales, conforme a la graduación de faltas

y sanciones que se establece en el presente artículo, siendo esta relación y graduación de faltas meramente enunciativas.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas serán siempre revisables ante la Jurisdicción Social.

#### **A) FALTAS:**

**a.-** Se consideran faltas leves las siguientes:

1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada. Las tres primeras faltas cometidas dentro del periodo de un mes serán consideradas leves.

2.- No cursar en tiempo oportuna la baja o comunicación de la causa correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.-El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente de sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

5.- Falta de aseo y limpieza personal.

6.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio. En los casos en que se irroge a aquélla algún perjuicio será considerada como falta grave..

7.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas faltas graves o muy graves.

8.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

9.- La embriaguez ocasional.

**b.-** Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días laborables.

2.- La ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de veinte días laborables..

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar con perjuicio a las relaciones de la empresa con la Administración. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.

4.- Entregarse a distracciones en horas de servicio.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- La desobediencia a sus 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 de terceros. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.

7.- Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

8.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.- La imprudencia en acto de servicio, salvo error excusable. Si implicase riesgo de accidente o perjuicio grave para el trabajador, sus compañeros o los usuarios del servicio o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11.- La embriaguez durante la jornada de trabajo.

12.- Las derivadas de las faltas previstas en los números 3 y 7 del apartado a.- anterior.

13.- La reincidencia en falta leve en un periodo de seis meses, aunque la misma sea de distinta naturaleza, habiendo mediado amonestación escrita.

14.- Las faltas leves enumeradas en los números 1.-, 2.-,3.-,8.- y 9.- del apartado a.- anterior, cuando el trabajador ostente la categoría de Socorrista, Conductor, Cuidador, Operador de Comunicaciones, Patrón de Litoral o Patrón de Embarcación Menor.

**c.-** Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Seis o más faltas no justificadas de asistencia al trabajo.
- 2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio o en cualquier lugar.
- 3.- Procurar la salida del centro de trabajo o hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 4.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
- 5.- La embriaguez habitual o toxicomanía.
- 6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- 7.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.
- 8.- Causar un accidente grave por negligencia o imprudencia.
- 9.- Abandonar el puesto de trabajo, de modo que cause perjuicio grave a la empresa.
- 10.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 11.- Las derivadas de lo previsto en las faltas 3,6,8 y 9 del apartado b.- anterior.
- 12.- La reincidencia en falta grave en un periodo de un año, aunque sea de distinta naturaleza.
- 13.- Las faltas graves enumeradas en los números 1.-,2.-,4.-,8.-,9.- y 11.- del apartado **b.-** anterior cuando el trabajador ostente la categoría de Socorrista, Conductor, Cuidador, Operador de Comunicaciones, Patrón de Litoral y Patrón de Embarcación Menor.

**B).- SANCIONES:**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

**a.- Por faltas leves:** Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días o amonestación verbal o por escrito.

**b.- Por faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

**c.- Por faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, traslado forzoso a otro centro de trabajo que tuviere la empresa o despido.

## **CAPITULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### **Artículo 29.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA CRE.**

Tanto la CRE como los trabajadores guardarán y cumplirán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 31, de 8 de Noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y sus reglamentos o normas que lo sustituyan.

### **Artículo 30.- CAPACIDAD PRODUCTIVA DEL TRABAJADOR**

CRE acoplará al personal cuya capacidad se haya visto disminuida por accidente o enfermedad, en los casos y con arreglo a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa vigente de Seguridad Social.

### **Artículo 31.- PREVENCIÓN.**

Anualmente, en las fechas que la CRE indique, y por cuenta de esta en todos los ordenes, todos los trabajadores tendrán derecho a un examen medico consistente en las pruebas que se determinen necesarias en función del puesto desempeñado y los riesgos a los que el trabajador se encuentre.

El resultado del reconocimiento médico será facilitado a cada trabajador, que será de carácter confidencial, en los términos especificados en la LPRL. En el supuesto de que se deduzca la necesidad de efectuarle alguna otra prueba complementaria añadida, esta correrá a cargo de la CRE.

### **Artículo 32.- VESTUARIO DE TRABAJO**

La CRE estará obligada a poner a disposición del personal susceptible de uniformidad, la vestimenta de trabajo necesaria, independientemente de la duración de la relación contractual que tenga.

En el caso de puestos de trabajo con riesgos laborales, se proporcionará el Equipo de Protección Individual (EPI) que determine, una vez estudiados los riesgos por el Comité de Salud Laboral.

Todo el personal queda obligado a la utilización de las prendas de trabajo asignadas en el lugar que preste servicio durante la jornada laboral, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria.

### **Artículo 33.- DUCHAS, ASEOS Y GUARDARROPAS.**

La empresa cumplirá la normativa de Seguridad y Salud correspondiente a los aspectos enunciados.

## **CAPITULO VII.- RETRIBUCIONES**

### **Artículo 34.- ESTRUCTURA Y PAGO DEL SALARIO.**

1.- Al personal de la CRE en la Provincia de Las Palmas, se le aplicarán las retribuciones que le corresponda según su categoría profesional y de acuerdo con la Tabla Salarial establecida en el ANEXO I del presente convenio.

Dichas retribuciones serán revisadas anualmente por la vía de la negociación colectiva entre la Dirección de la Institución y el Comité de Empresa.

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

1.- SALARIO BASE

2.- COMPLEMENTOS PERSONALES

A) DE JEFATURA:

- a) Coordinador Provincial.
- b) Coordinador de Plan y Director de Área.
- c) Coordinador Insular y Local.
- d) Director de Centro.
- e) Coordinador de Servicios.

B) PLUS PERSONAL:

Se define en el artículo 36 del presente Convenio.

3.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.

Son las Gratificaciones Extraordinarias definidas en el artículo 37 del presente Convenio.

**Artículo 35.- SALARIO BASE**

Se considera como tal la retribución relativa al trabajo por unidad de tiempo, expresada para cada categoría profesional en la Tabla Salarial del ANEXO I del presente Convenio Colectivo. El salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las dos gratificaciones extraordinarias (recogidas en el artículo 37).

**Artículo 36.- COMPLEMENTOS PERSONALES**

A) DE JEFATURA:



Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen el ejercicio de las siguientes funciones:

- a. Coordinador Provincial.
- b. Coordinador de Plan y Director de Área.
- c. Coordinador Insular / Local.
- d. Director de Centro.
- e. Coordinador de Servicios.

Este complemento se abonará en las doce pagas ordinarias y en las dos extraordinarias.

#### B) PLUS PERSONAL:

A todo el personal que a fecha 31 de diciembre de 2003 viniese disfrutando del complemento salarial de antigüedad se le reconoce a título individual la cuantía que por dicho complemento y a dicha fecha hubiese consolidado.

Este Plus, por su naturaleza personal e individualizada, se denominará Plus Personal. Su razón de ser radica en que, suprimido el complemento salarial de antigüedad en la empresa, las partes entienden que su cuantía debe ser mantenida a fin de no perjudicar el nivel salarial alcanzado por los trabajadores afectados, que debe ser disminuido so pena de quebrantar su economía.

El Plus Personal se abonará en las doce pagas ordinarias y en las dos extraordinarias y su cuantía no será objeto de revisión en las prorrogas o en los sucesivos convenios colectivos.

#### **Artículo 37.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.**

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo percibirán anualmente dos gratificaciones o pagas extraordinarias completas, bajo los siguientes criterios:

1.- Fecha de pago: Las fechas de pago de las gratificaciones extraordinarias serán las siguientes:

- a) PAGA DE JUNIO: El día 15 de Julio.
- b) PAGA DE DICIEMBRE: El día 15 de Diciembre.

2.- Devengo: Las gratificaciones extraordinarias se devengarán semestralmente: la de junio, del 1 de enero al 30 de junio; y la de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en relación al tiempo trabajado.

## **CAPITULO VIII.- MEJORAS SOCIALES**

### **Artículo 38.- AYUDAS ASISTENCIALES**

Los trabajadores que tengan hijos deficientes psíquicos, físicos o sensoriales y que perciban por ellos prestaciones de la Seguridad Social, les será abonado con independencia de las mismas, una ayuda por parte de la CRE cuya cuantía mensual será de 30,00 euros. En estos casos, Cruz Roja facilitará otros recursos apropiados a la condición de minusvalía a los trabajadores.

### **Artículo 39.- CONDICIONES VENTAJOSAS A LOS HIJOS**

CRE facilitará las siguientes condiciones a los hijos de los trabajadores:

- Plaza y reducción de matrícula en las actividades formativas que CRE organice.
- Plaza y reducción de la cuota en los Campamentos y actividades al aire libre que CRE organice.

- Reducción en las tasas en cualesquiera otros servicios que CRE preste.

#### **Artículo 40.- ANTICIPOS.**

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. Las solicitudes se presentaran a la empresa necesariamente entre los días 15 y 25 de cada mes.

#### **Artículo 41.- AYUDAS POR FALLECIMIENTO Y ACCIDENTES CORPORALES.**

CRE dispone de un seguro adicional por el que se contemplan capitales asegurados para el personal en caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta e invalidez permanente total. En todos los casos el siniestro deberá producirse como consecuencia de accidente laboral.

#### **Artículo 42.-**

Con motivo de la celebración de las fiestas navideñas la CRE autorizará a los trabajadores un día de permiso retribuido, que habrá de ser disfrutado necesariamente el día 24 ó 31 de diciembre, que no podrá ser acumulado a vacaciones, cualquier otro permiso o situación de suspensión del contrato de trabajo. La fecha del permiso será fijada siempre de común acuerdo entre trabajador y empresa y será concedido sólo y siempre que las necesidades del servicio y la estructura del personal del mismo lo permitan, siendo imprescindible que todo servicio quede adecuadamente atendido con la estructura de personal con que cuenta normalmente la empresa, que en ningún caso contratará personal para cubrir las ausencias que este permiso pudiera exigir.

### **CAPITULO IX.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

### **Artículo 43.- DERECHOS SINDICALES**

La CRE respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, respetándose en todo caso la legislación vigente.

### **Artículo 44.- FUNCIONES Y GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA**

1. El Comité de Empresa está legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la CRE y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.

2. Ejercerá las funciones que le encomienda la Ley y sus miembros disfrutarán de las garantías legalmente establecidas. .

3.- Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, los miembros del Comité de Empresa, renunciando a tal crédito horario, podrán cederlo a uno de ellos, de forma que el designado por sus compañeros acumulará el total de horas sindicales, que no podrá exceder de 100 horas al mes. Trimestralmente el Comité de Empresa informará a la Dirección de la CRE de la designación del miembro que acumule el crédito horario.

### **Artículo 45.- CUOTA SINDICAL**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales sindicales con presencia en el colectivo de trabajadores, se descontará por la CRE de la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la CRE un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece y la cuantía de la cuota.

LA CRE realizará las detracciones anteriormente mencionadas salvo indicación contraria, y siempre y cuando, el trabajador tuviese saldo suficiente, entregando talón bancario o copia de la transferencia efectuada a la representación sindical en el colectivo e trabajadores de la que se trate.

#### **Artículo 46.- ASAMBLEAS Y REUNIONES**

Los trabajadores de la empresa podrán ejercitar el derecho de reunión con arreglo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **PRIMERA.- CONCURRENCIA**

El presente Convenio excluye toda aplicación de cualquier otro a la totalidad de los trabajadores afectados.

#### **SEGUNDA.- NORMAS SUPLETORIAS**

Para todo lo no dispuesto específicamente en el presente Convenio, se estará a la normativa laboral vigente. En caso de cambios de carácter legal, que modifiquen las condiciones pactadas en este Convenio, será de aplicación lo establecido en su artículo 5.

### **TERCERA.- ALTERACIÓN DE LAS NÓMINAS**

Cualquier alteración o modificación de las nóminas se efectuará con arreglo a Ley. Cualquier deuda contraída por un trabajador con la CRE, de cualquier naturaleza, será deducible de la nómina.

Las Palmas de Gran Canaria, a ..... de ..... de 2004.

#### **ANEXO I – TABLA SALARIAL 2004**

<b>NIVEL</b>	<b>PUESTOS</b>	<b>EUROS</b>	
		<b>SALARIO BRUTO MENSUAL</b>	<b>SALARIO BRUTO ANUAL</b>
A	COORDINADOR PROVINCIAL VICESECRETARIA PROVINCIAL TITULADOS SUPERIORES	1.546,46	21.650,51
B	COORDINADORES/DIRECTORES DE AREA	1.418,04	19.852,50
C	RESPONSABLES LOCALES/INSULARES DIRECTORES DE CENTROS TITULADOS MEDIOS	1.245,31	17.434,39
D	COORDINADORES DE SERVICIOS EDUCADORES PATRONES LITORAL OFICIALES 1ª ADMINISTRACION	913,95	12.795,29
E	OFICIALES DE 2ª ADMINISTRACION	842,11	11.789,54

	RESPONSABLES DE PROYECTO		
	CONDUCTORES	819,64	11.475,00
	SOCORRISTAS	767,86	10.750,00
	CUIDADORES		
	OPERADORES DE COMUNICACIONES		
	PATRONES DE EMBARCACIONES MENORES		
	TECNICOS DE MANTENIMIENTO		
	MONITORES-FORMADORES		
	ADMINISTRATIVOS		
F	ORDENANZAS	702,14	9.830,00
	LIMPIADORAS		
	AYUDANTES DE MANTENIMIENTO		
	AYUDANTES ASISTENCIALES		
	AUXILIARES DE HOGAR		

COMPLEMENTOS PROFESIONALES	EUROS	
	MENSUAL	ANUAL
COORDINACION PROVINCIAL/ VICESECRETARIA PROVINCIAL	430,00	6.020,00
COORDINACION/DIRECCION AREA	300,00	4.200,00
COORDINACION LOCAL/INSULAR	340,00	4.760,00
DIRECCION DE CENTROS	255,00	3.570,00
COORDINACION SERVICIO	150,00	2.100,00