

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.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal.
- d) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) La participación de forma igualitaria de hombres y mujeres en la formación y capacitación profesional, así como la promoción profesional del personal, según criterios de igualdad entre ambos sexos

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) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el primer párrafo de este artículo.
- c) Los alumnos de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo, cuando estén dependiendo de un contrato de formación.
- d) El Secretario o Secretaria Provincial, el Coordinador o Coordinadora Provincial y los directores o directoras de Planes y Áreas.
- e) El personal sanitario que preste sus servicios en los preventivos gestionados por Cruz Roja Española.
- f) El personal docente que imparta cursos o talleres de formación incluidos en el Plan de Formación o vinculados a programas y proyectos del Plan de Empleo de Cruz Roja Española en Las Palmas.
- g) El personal que desempeñe su actividad principalmente en el Servicio de Playas en las siguientes materias: Tabla salarial, permisos, Jornada de Verano y complementos y compensación de días festivos, siéndole de aplicación en el resto.

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

4.1.- Duración: El presente convenio entrará en vigor a efectos económicos el 1 de enero de 2017, extendiendo su vigencia hasta el 31 de Diciembre del año 2020.- De no mediar denuncia por cualquiera de las partes, se prorrogará tácitamente por años naturales.

4.2.- Prórroga: Con una antelación mínima de sesenta días naturales antes del vencimiento del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, cualquiera de las 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 comenzando la negociación en el plazo máximo de un mes desde la denuncia.

Durante la negociación del nuevo Convenio, permanecerá vigente el Convenio actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo que lo sustituya.

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 vengán 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.

En caso de reforma laboral o cualquier otra reforma que afecte a los convenios colectivos, o similar, y que también afecte al contenido del presente convenio colectivo, y ello suponga modificación de algún artículo, parte del convenio o su totalidad, se reunirá la Comisión Paritaria en el plazo de un mes a su entrada en vigor para corregir, modificar, aclarar o interpretar dichos cambios.

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 de la Comisión Paritaria serán las establecidas en el artículo 85.3.h del Estatuto de los Trabajadores y, específicamente, las siguientes:

1. Vigilancia, interpretación y seguimiento de los pactos contenidos en el presente Convenio.
2. Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del actual Convenio Colectivo y en el momento de su denuncia, mientras dure la negociación colectiva.

3. En supuestos de conflictos de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo podrá solicitar la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, e interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso.

4. Cualquier otra función que para la Comisión Paritaria establezca el Estatuto de los Trabajadores.

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.

Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán emitirse en un plazo máximo de 15 días naturales a partir de la recepción de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad, que quedarán reflejados en acta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de todos los miembros de cada representación.

Los acuerdos adoptados en el pleno de la comisión paritaria tendrá la misma eficacia que lo pactado en el presente convenio.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de esta Comisión Paritaria, las partes plantearán la divergencia a la consideración de dos árbitros elegidos cada uno de ellos por una de las partes.

CAPITULO II.- SITUACIONES DEL PERSONAL

Artículo 10.- CONTRATACIÓN

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. En cualquier caso la duración del mismo no podrá superar el máximo legal establecido en cada momento para estos contratos.

B) Cuando las circunstancias de los servicios, acumulación de tareas o exceso de cargas de trabajo, así lo exigieran 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

En el momento de la firma del contrato de trabajo se facilitará al trabajador de nueva entrada un CD u otro soporte informático de bienvenida en el que figurará la cláusula contractual sobre protección de datos, la política de Cruz Roja Española en esta materia, el Código de Conducta y el Protocolo de actuación frente a conductas de acoso vigente, así como cualquier otra documentación e información de interés para el correcto desarrollo de sus funciones. Si esa información estuviera vigente y actualizable en una web de Cruz Roja, se hará constar en el contrato la dirección y forma de acceso a esos contenidos.

Es obligación del trabajador conocer esos documentos y actuar en el ejercicio de su cometido profesional conforme a su contenido.

Se actuará conforme a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores, 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 grupos profesionales A, B y personal de confianza y de tres meses para el resto del personal laboral, salvo para el no cualificado que será de dos meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 13.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

13.1.- La CRE facilitará la Formación Básica Institucional al personal laboral, una vez se inicien en la actividad.

13.2.- Perfeccionamiento:

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

B) Con el fin de actualizar sus conocimientos profesionales, el personal laboral acogido al presente convenio, podrá asistir a cursos de formación profesional en la CRE o en otros centros de acuerdo con las siguientes normas:

- 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 personal laboral estará obligado a la asistencia a dicho curso.

- El personal laboral tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 14.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se establecen los siguientes grupos profesionales y niveles:

Grupo profesional A:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Licenciados universitarios o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

A estos efectos, los títulos concedidos por universidades extranjeras, deben estar reconocidos en España.

Grupo profesional B:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas que puede incluir la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Diplomatura Universitaria o Grado, pudiéndose incluir en este grupo al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos específicos pudiesen considerarse asimilados.

A estos efectos, los títulos concedidos por universidades extranjeras, deben estar reconocidos en España.

Niveles:

- B1.- Diplomados universitarios o Grado.
- B2.- Directores de Centro.
- B3.- Responsables de área local/comarcal/insular.

Grupo profesional C:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, podrán tener la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo y asimilados.

Niveles:

- C1.- Responsables de Servicio.
- C2.- Educadores, Patrones de Litoral, Oficiales 1ª Administración, Técnicos de Salvamento Marítimo, Mediadores Sociales, Orientadores Laborales, Técnicos de Empleo, Oficiales 1ª. Informática.

Grupo profesional D:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.

Niveles:

- D1.- Conductores y Conductores Ayudantes de ambulancia, con titulación de Técnico en Emergencia Sanitaria u homologación correspondiente.
- D2.- Oficiales 2ª Administración, Oficiales 2ª Mantenimiento, Conductores con carnet de conducir tipo D o superior.
- D3.- Conductores con carnet de conducir tipo BTP.
- D4- Auxiliares de Transporte Socio-sanitario, Cuidadores, Monitores, Formadores, Operadores de Comunicaciones o teleasistencia, Técnicos de mantenimiento, Auxiliares Administrativos.

Grupo profesional E:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual grupo profesional.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar.

Niveles:

- E1.- Ordenanzas, Personal de limpieza, Ayudantes de mantenimiento, 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.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La movilidad de un trabajador a un municipio distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios, siempre que suponga traslado de centro de trabajo superior a 50 kilómetros, podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el art. 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.
- Fecha de antigüedad en la CRE.
- Nivel y grupo profesional.
- Modelo y duración del contrato.
- 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.

2.- 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 del puesto de trabajo a cubrir.
- Si a juicio de la empresa concurrieran dos o más personas candidatas 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.

3.- 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:

- Responsables de Área Local/Comarcal/Insular
- Directores de centros.
- Responsables de Servicios.

4.- 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 el puesto 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.

19.1.- 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 periodo de excedencia, que no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años y siempre que el trabajador tuviera una antigüedad en la empresa de, al menos, un año. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel y grupo profesional-a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

19.2.- Excedencias especiales.

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

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 para salir al terreno como cooperante o delegado internacional con una duración prevista superior a un mes, se concederá una excedencia especial con reserva de puesto. El reingreso será automático a la finalización del servicio prestado como cooperante.

Artículo 20.- SUSPENSIÓN POR I.T.

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

- a) En accidentes de trabajo, hasta completar el 100% de la última mensualidad cotizada, desde el primer día,
- b) En los casos de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, hasta completar el 100% de la última mensualidad cotizada, desde el primer día.
- c) En los casos de enfermedad que requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, siempre que permanezca ingresado un mínimo de dos noches, hasta completar el 100% de la última mensualidad cotizada, desde el primer día de ingreso.
- d) Para el resto de situaciones de IT:

I. Si se trata de la primera baja dentro del año natural, siempre que esta tenga una duración superior a siete días, hasta completar el 100% de la última mensualidad cotizada, exceptuando los importes satisfechos por nocturnidad, festividad, actividad complementaria o cualquier otro concepto de carácter puntual y extraordinario. Se complementará a partir del tercer día y con el límite temporal de dos meses.

II. Si se trata de la segunda baja dentro del año natural, siempre que esta tenga una duración superior a siete días, hasta completar el 50% de la última mensualidad cotizada, exceptuando los importes satisfechos por nocturnidad, festividad, actividad complementaria o cualquier otro concepto de carácter puntual y

extraordinario. Se complementará a partir del tercer día y con el límite temporal de dos meses.

III. A partir de la tercera baja dentro del año natural no se abonará ningún complemento.

IV. Siempre que se justifique adecuadamente mediante parte médico de baja o parte de asistencia a urgencias, el primer día de baja no se descontará, con el límite de hasta en 2 ocasiones en el año

V. Cuando el trabajador se encuentra en IT al finalizar el año natural y esta situación continúe en el siguiente año, la IT tendrá el mismo tratamiento que el que viniera teniendo en el año anterior.

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 decisivo para el devengo de tales derechos económicos a cargo de la empresa.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como falta justificada de asistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento y justificarlo ante la CRE, preferentemente, dentro de la misma jornada en que se produzca, así como presentar el justificante médico que acredite la enfermedad. 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.

Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, 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.

Artículo 21.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

21.1.- 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 período 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 fallecimiento de padres o hermanos, ampliables a dos más si es fuera de la Isla.

d) 5 días naturales por nacimiento o adopción de hijos.

e) 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.

f) El cambio de domicilio, que deberá ser justificado, tendrá 2 días para llevarse a efecto

g) Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 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. También podrá optar por acumular las horas de reducción de la jornada normal que le correspondiera en días libres a la conclusión del periodo de baja maternal.

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

h) La CRE autorizará a los trabajadores hasta un máximo de 5 días anuales de permiso retribuido para asuntos propios, debiendo cada responsable de área dar el visto bueno, responsabilizándose del funcionamiento de los servicios. Cuando por razones del servicio no puedan disfrutarse estos 5 días a lo

largo del año, se podrá hacer hasta el 28 de Febrero del siguiente año, cuya concesión se ajustará a las siguientes normas:

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

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

III) 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.

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

21.2.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La fijación del horario reducido no podrá implicar el cambio del sistema de turnos para quien trabaje bajo este sistema.

CAPITULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 22.- JORNADA DE TRABAJO

22.1 Jornada Anual: Durante la vigencia del presente convenio la jornada anual será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, quedando establecida la jornada anual en 1.750 horas de trabajo efectivo.

22.2 Jornada Especial de Verano: Del 1 de agosto al 15 de septiembre se establece horario de trabajo continuo, con una reducción de la jornada de 45 minutos diarios a la finalización de la jornada habitual que viniera realizando el trabajador, para todo el personal con jornada laboral diaria superior a 6 horas. Este mismo horario se aplicará durante la Semana de Carnaval, tomando como referencia para todo el personal de Cruz Roja en Las Palmas la semana que se establezca en el calendario anual como Semana de Carnaval de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria.

El personal, que por necesidades del servicio no pueda disfrutar de la jornada especial de verano, compensará dicha reducción mediante la ampliación del periodo de vacaciones en tres días, que se disfrutarán de mutuo acuerdo entre las partes y según la distribución del periodo de vacaciones que se pacte.

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, por la naturaleza del servicio encomendado o por la existencia de un sistema de trabajo por turnos rotatorios, 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 6 horas el descanso intermedio se reducirá en la forma proporcional.

Artículo 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS DE PRESENCIA

25.1.- 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 considerarán horas extraordinarias de fuerza mayor, las realizadas, teniendo en cuenta el carácter público del servicio encomendado a la CRE, cuando concorra 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).

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.

25.2 Horas de presencia

Tiempo de presencia: Para el colectivo de conductores, conductores ayudantes y auxiliares de transporte socio-sanitario será de aplicación el sistema previsto para el transporte en el Art. 8 del Real Decreto 1561/1995, que regula las jornadas especiales de trabajo. Se considerará tiempo de presencia aquel en que el trabajador se encuentre en disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras análogas. Sólo cuando el tiempo de prestación efectiva de trabajo, en tareas de salvamento, transporte de los enfermos o mantenimiento de los equipos supere las 40 horas semanales dará lugar al devengo de horas extras que serán en todo caso compensadas por horas de descanso.

Artículo 26.- VACACIONES

26.1.- 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.

26.2.- 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.

26.3.- A 31 de Marzo 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.

26.4.- 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.

26.5.- El trabajador que al 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 IT 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 IT 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 (maternidad) y 48.bis (paternidad) del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las situaciones de IT 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 Estatuto de los Trabajadores vigente en la fecha de la firma del convenio, concediéndose por la CRE un período de dos semanas más de lo que establece la Ley vigente en esta fecha.

Artículo 28.- DIAS FESTIVOS Y NOCTURNIDAD

Serán considerados días festivos aquellos que mediante decreto del Gobierno de Canarias se consideren inhábiles en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, excluidos los domingos.

Todo el personal laboral que por la naturaleza del servicio deba trabajar los días festivos tendrá derecho a la compensación de un día libre por día trabajado, así como al incremento del veinte (20%) por ciento del salario diario, excepto para los días 25 de diciembre y 1 de enero, que tendrán un incremento del treinta (30%) por ciento.

Será considerado horario nocturno aquel comprendido entre las 22 horas y las 06:00 del día siguiente.

Todo el personal laboral, que por la naturaleza del servicio deba trabajar en horario nocturno, excepto aquel que haya sido contratado expresamente para desarrollar su trabajo en horario nocturno, tendrá derecho al incremento del veinte (20%) por ciento del salario diario. El personal que haya sido contratado expresamente para desarrollar su trabajo en horario nocturno tendrá un complemento de nocturnidad específico equivalente al 35% del salario base correspondiente a su nivel retributivo.

CAPITULO V.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29.- 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.

29.1.- FALTAS:

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

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).

2. La no comunicación al superior, con 48 horas como mínimo de antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 1 y 3 faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días.
6. La dejación de alguna de las funciones propias del nivel y grupo profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores, las personas destinatarias, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.
8. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc...) de forma no reiterada
9. El uso incorrecto del uniforme, prendas o equipamientos recibidos de CRE o de cualquier otro, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios prestados, así como el uso del uniforme fuera del puesto de trabajo o su cesión a terceros.
10. La falta de higiene o limpieza personal probada, siempre que no deriva riesgo para la integridad física o la salud de los trabajadores, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios prestados.
11. El abandono del servicio sin causa fundada, aun 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.
12. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación como el cambio de su residencia habitual. En los casos en que se irroque a aquélla algún perjuicio será considerada como falta grave.
13. 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.

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

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 4 y 6 días en el período de 30 días.
3. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales leves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
4. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 2 días en el plazo de treinta días.
5. La dejación de alguna de las funciones propias del nivel y grupo profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de treinta días.
6. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.
7. La desatención y falta de corrección en el trato con los usuarios y con los compañeros y compañeras.
8. 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.
9. Simular la presencia de otro trabajador/a fichando, contestando o firmando por él.
10. La imprudencia en acto de servicio, salvo error excusable. Si implicase riesgo de accidente o perjuicio grave para el trabajador/a, sus compañeros o los usuarios del servicio o peligro de avería para las instalaciones, vehículos o instrumentos de trabajo podrá ser considerada como muy grave.
11. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
12. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
13. La embriaguez durante la jornada de trabajo.
14. Las faltas leves enumeradas en los números 1, 2, 3, 5, 6, 7, y 11 del apartado a.- anterior, cuando el trabajador ostente el nivel profesional,

conductor, auxiliar de transporte socio sanitario, cuidador, operador de comunicaciones o de teleasistencia, patrón de litoral, así como para los puestos de socorrista y patrón de embarcación menor, serán consideradas como graves.

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

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de alguna de las funciones propias del nivel y grupo profesional o del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. El trato vejatorio a las personas destinatarias del trabajo, a compañeros y compañeras de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
15. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
6. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores o las personas destinatarias del servicio
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores.
8. El uso impropio e inadecuado de vehículos, embarcaciones y cualquier otro elemento de transporte, así como equipos de comunicaciones (emisoras) y ordenadores para asuntos personales o privados de forma no reiterada
9. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
10. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 4 días en el plazo de un mes.

11. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
12. La infracción de las normas de seguridad y salud laboral, y medio ambiente en el trabajo, cuando de ello pueda derivarse riesgo muy grave para la salud propia, de otros trabajadores o personas destinatarias del servicio.
13. El acoso sexual definido en el Art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
14. El acoso laboral.
15. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de un año, cuando hayan mediado sanciones.
16. La vulneración del código de conducta y del programa de prevención de delitos establecido por la organización.
17. 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.
18. La embriaguez habitual o toxicomanía.
19. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
20. La reincidencia en falta grave en un periodo de un año, aunque sea de distinta naturaleza.
21. Las faltas graves enumeradas en los números 1, 2, 5, 7, 9 y 11 del apartado b.- anterior cuando el trabajador ostente el nivel profesional de, conductores, auxiliar de transporte socio sanitario, cuidador, operadores de Comunicaciones o de teleasistencia, patrón de litoral y, así como para los puestos de socorrista y embarcación menor, serán consideradas como muy graves.

29.2.- 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 30.- 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 31.- PREVENCIÓN.

Anualmente, en las fechas que la CRE indique, y por cuenta de esta en todos los órdenes, todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico 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.

Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones y específicamente:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la entidad de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios

relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los delegados o 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.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud del personal en el trabajo.

f) Cooperar 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 la plantilla.

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.

Al personal de la CRE en la Provincia de Las Palmas, se le aplicarán las retribuciones que le corresponda según su grupo y nivel profesional y de acuerdo con las Tablas Salariales establecidas en el ANEXO I para los años 2017 y 2018. Para 2019, 2020, y años sucesivos en caso de que no medie denuncia al

convenio, la Comisión Paritaria se reunirá en el último trimestre del año anterior para establecer la revisión salarial.

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

1.- SALARIO BASE

2.- COMPLEMENTOS PERSONALES

A) De Jefatura:

- a) Responsable de área local/comarcal/insular.
- b) Director de Centro.
- c) Responsable de Servicio.

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 grupo y nivel 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

36.1.- Complemento de jefatura:

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

- a. Responsable de área local/comarcal/insular múltiple.
- b. Director de Centro.
- c. Responsable de Servicios.

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

36.2.- Plus personal

Todo el personal que con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio tuviera reconocido este plus personal lo conservará-

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 prórrogas o en los sucesivos convenios colectivos.

Artículo 37.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

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 discapacitados 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.

La CRE facilitará apoyo psicológico por la pérdida de familiares hasta el primer grado si mediasen motivos justificados.

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 de ocio y tiempo 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.

Este seguro de vida o invalidez cubrirá un capital asegurado de 30.000 €. por trabajador y por las contingencias señaladas en el párrafo anterior.

CAPITULO IX.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 42.- DERECHOS SINDICALES

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

Artículo 43.- FUNCIONES Y GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

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

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

43.3.- 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 44.- 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 deducciones 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 de trabajadores de la que se trate.

Artículo 45.- 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.

CAPITULO X.- MEDIDAS DE IGUALDAD

Artículo 46.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado con los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

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

- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Las Palmas de Gran Canaria, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por dos personas designada por el Comité de Empresa
- Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en la persona que designe la dirección, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.
- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing, así como su actualización.
- 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 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, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de estas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.
- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

CAPITULO XI.- GESTIÓN Y PROTECCIÓN MEDIO AMBIENTAL

Art. 47.- Gestión y protección medio ambiental

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo consideran necesario que se actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que se pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

CAPITULO XII.- FONDO SOCIAL

Artículo 48.- FONDO SOCIAL

Cruz Roja Española se compromete a establecer y regular un Fondo Social para dar apoyo económico a las necesidades sociales y de formación del conjunto de la plantilla.

El fondo tiene como objetivo la cobertura de las necesidades extraordinarias, de carácter técnico, social y formativo. Cruz Roja Española destinará anualmente un máximo de cincuenta mil euros (50.000,00 €)

En el Anexo II se establecerá el funcionamiento y criterios de la asignación del Fondo Social.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- CONCURRENCIA

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

SEGUNDA.- Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos afectados por este convenio. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención de la Comisión Paritaria de este Convenio.

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.

CUARTA.- Las partes firmantes en este Convenio, en su firme compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres manifiestan que con el fin de una mayor simplicidad en la redacción del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores, lo que no obsta a que los firmantes defienden el lenguaje de género y en ningún caso puede ser considerado como discriminación por razón de sexo.



TABLA SALARIAL CONVENIO CRUZ ROJA LAS PALMAS 2017 y 2018

GRUPO	NIVEL	PUESTOS	AÑO 2017		AÑO 2018	
			SALARIO BRUTO MENSUAL	SALARIO BRUTO ANUAL	SALARIO BRUTO MENSUAL	SALARIO BRUTO ANUAL
A	A1	TITULADOS SUPERIORES	1.881,59	26.342,30	1.909,82	26.737,43
	B1	TITULADOS MEDIOS	1.515,18	21.212,56	1.537,91	21.530,74
	B2	DIRECTORES DE CENTROS	1.515,18	21.212,56	1.537,91	21.530,74
B	B3	RESPONSABLES DE AREA LOCAL/COMARCAL/INSULAR	1.515,18	21.212,56	1.537,91	21.530,74
	C1	RESPONSABLE DE SERVICIOS	1.112,01	15.568,20	1.128,69	15.801,72
		EDUCADORES-ORIENTADORES-MEDIADORES	1.112,01	15.568,20	1.128,69	15.801,72
C		PATRONES LITORAL	1.112,01	15.568,20	1.128,69	15.801,72
	C2	OFICIALES 1ª ADMINISTRACION/INFORMATICA/MANTENIMIENTO	1.112,01	15.568,20	1.128,69	15.801,72
		TECNICOS DE EMPLEO	1.112,01	15.568,20	1.128,69	15.801,72
		TECNICOS DE SALVAMENTO MARITIMO	1.112,01	15.568,20	1.128,69	15.801,72
	D1	CONDUCTORES Y CONDUCTORES AYUDANTE AMBULANCIAS	1.084,89	15.188,50	1.101,17	15.416,33
		CONDUCTORES TIPO D	1.024,61	14.344,55	1.039,98	14.559,72
	D2	OFICIALES DE 2ª ADMINISTRACION/MANTENIMIENTO	1.024,61	14.344,55	1.039,98	14.559,72
	D3	CONDUCTORES RTP	1.006,86	14.096,04	1.021,99	14.307,48
		AUXILIARES DE TRANSPORTE SOCIO SANITARIO	943,24	13.206,40	957,39	13.403,48
		CUIDADORES	943,24	13.206,40	957,39	13.403,48
D	D4	OPERADORES DE COMUNICACIONES Y DE TELEBIBLIOTECA	943,24	13.206,40	957,39	13.403,48
		TECNICOS DE MANTENIMIENTO	943,24	13.206,40	957,39	13.403,48
		MONITORES-FORMADORES	843,24	13.206,40	857,39	13.403,48
		ADMINISTRATIVOS	843,24	13.206,40	857,39	13.403,48
		ORDENANZAS	862,51	12.075,20	875,45	12.256,33
E	E1	PERSONAL DE LIMPIEZA	862,51	12.075,20	875,45	12.256,33
		AYUDANTES DE MANTENIMIENTO	862,51	12.075,20	875,45	12.256,33
		AUXILIARES DE HOGAR	862,51	12.075,20	875,45	12.256,33
COMPLEMENTOS PROFESIONALES			EUROS		EUROS	
RESPONSABLE LOCAL/COMARCAL/INSULAR MULTIPLE			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
DIRECCION DE CENTRO			116,18	1.626,21	117,90	1.650,61
RESPONSABLE DE SERVICIO			310,25	4.343,53	314,91	4.408,68
			182,51	2.555,20	185,25	2.593,53

ANEXO II

FONDO DE ACCIÓN SOCIAL PARA PERSONAL LABORAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN LAS PALMAS

El acuerdo laboral para el personal de Cruz Roja Española en Las Palmas (2017-2020) contempla la dotación de un Fondo Social como medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Esta medida surge de la voluntad tanto de la Dirección de Cruz Roja Española en Las Palmas como de los propios trabajadores y trabajadoras de establecer un conjunto de medidas encaminadas a promover el bienestar social así como el aprendizaje y perfeccionamiento para la mejora de nuestro trabajo y del desarrollo profesional del personal laboral de Cruz Roja en Las Palmas. (CRE en adelante).

Por acción social se entenderá el conjunto de ayudas y actividades, de carácter complementario del sistema público de prestaciones asistenciales y/o sociales, encaminadas a la consecución de un sistema de bienestar social.

El presente documento, regula el funcionamiento del Fondo Social (FASCRE) a partir del 01 de enero de 2017.

A) General: Del espíritu y fines del mismo.

1. El FASCRE tiene como objetivo la cobertura de las necesidades extraordinarias de carácter técnico, social y formativo que se determinan en el presente texto.
2. La Dirección de CRE a través del FASCRE será sensible a estudiar vías de solución para todo tipo de situaciones que puedan ayudar a mejorar las situaciones personales, profesionales o familiares que cualquier trabajadora pueda plantear en el marco del presente Fondo.
3. La normativa que permita hacer buen uso del FASCRE debe asegurar un funcionamiento dinámico, no cerrado, y adaptable del mismo a las situaciones singulares que puedan ir surgiendo.

B) Cuantía. Dotación del FASCRE

1.- El FASCRE para el personal laboral regulado por el Convenio Colectivo para el personal de CRE, tendrá un importe máximo anual asignado de cincuenta mil euros (50.000,00 €).

C) Beneficiarios y beneficiarias: Derechos y límites a las prestaciones

1. Tendrán derecho al beneficio de las prestaciones del Fondo de Acción Social, que se describirán más adelante, todos los trabajadores y trabajadoras de CRE con contrato laboral en vigor y con al menos 12 meses de continuidad laboral en el momento de la resolución de la ayuda.

2. Las ayudas se podrán imputar a necesidades cubiertas para el/la solicitante, hijos e hijas menores de 25 años que no trabajen, cónyuge o pareja de hecho que no trabaje y ascendientes dependientes del trabajador o la trabajadora. Dos trabajadores o trabajadoras distintos no podrán solicitar la misma ayuda para el mismo sujeto causante en caso de que exista relación común.

3. Las prestaciones no serán otorgadas cuando el trabajador o trabajadora pueda obtenerlas de otras instituciones, empresas y organismos oficiales públicos o privados, requiriéndose la demostración fehaciente de su no concesión, para tener acceso a los beneficios del Fondo de Acción Social de la CRE

4. Este FASCRE será gestionado por una Comisión Delegada formada por el Secretario/a Provincial, Coordinador/a Provincial y 2 miembros del Comité de Empresa, quienes resolverán todas las solicitudes antes del 31 de enero del año posterior.

5. Quien cometa una irregularidad en el uso del FASCRE mediante engaño, falsificación de documento, firma... será sancionado durante toda su relación laboral en el uso de estas ayudas.

D) Convocatoria

1. En el mes de enero de cada año será publicada la Convocatoria del FASCRE para el año en curso, que contendrá los requisitos de acceso y la distribución del fondo en los diferentes conceptos de ayuda que se determinen para el periodo anual. Estos conceptos deberán estar en consonancia con lo regulado en el presente documento.

2. Cada convocatoria anual deberá contemplar, al menos, las siguientes pautas:

- * La distribución de los fondos del FASCRES en los diferentes capítulos.
- * La cantidad máxima líquida a percibir por la misma persona en todos los conceptos del Fondo.
- * Los porcentajes máximos y la cantidad máxima líquida que se podrá percibir por cada capítulo. En este sentido, se considerará como una solicitud única cuando un mismo trabajador o trabajadora solicite ayudas por diferentes conceptos dentro del mismo capítulo, sumándose las cantidades originales en esa única solicitud.
- * El porcentaje máximo y la cantidad máxima líquida por cada concepto susceptible de ayuda que se podrá cubrir con el Fondo para una solicitud.
- * Se podrán establecer porcentajes y cuantías diferentes según la solicitud se refiera a gastos ocasionados por el propio solicitante, hijos o hijas, cónyuge o pareja de hecho o ascendientes dependientes, pudiéndose incluso limitar en alguno de los conceptos la aplicación sólo a algunos de los posibles beneficiarios citados.
- * Igualmente los porcentajes y cuantías de unos u otros conceptos o capítulos podrán ser diferentes entre sí y entre distintas convocatorias.

E) Solicitudes y concesión de ayudas del FASCRES

1. Los trabajadores y trabajadoras podrán realizar peticiones por correo electrónico en el modelo establecido dentro del año natural, dirigidas al Secretario/a Provincial de CRE.

2. A la solicitud se acompañarán las correspondientes facturas escaneadas, así como prueba o declaración de no trabajar en el caso de hijos e hijas, cónyuge o pareja de hecho. En el caso de ayudas por discapacidad y/o dependencia se acompañará copia de la declaración de minusvalía, certificado de empadronamiento, cuantía de la pensión y documentación que acredite la concesión o denegación de ayudas públicas.

3. Las peticiones serán valoradas por la Comisión Delegada, pudiendo excluirse aquellas que no se adapten a lo dispuesto por la convocatoria anual correspondiente. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple antes del 31 de enero del siguiente año. En caso de denegación de la ayuda se notificará por correo electrónico a los trabajadores afectados.

4. Las personas que componen esta Comisión podrán solicitar cuanta documentación estimen oportuna en relación con la petición formulada. La no aportación de la documentación solicitada podrá suponer la exclusión de la solicitud.

5. La financiación de las cantidades solicitadas como ayudas, en el caso de que la solicitud sea considerada, podrán ser totales o parciales y se ajustarán a los límites que establezca la correspondiente convocatoria.

6. En la valoración de las solicitudes por parte de la Comisión Delegada se atenderá al principio de equidad en caso de demandas similares. Asimismo, la Comisión Delegada, en consonancia con los Principios de la Institución, deberá atender prioritariamente las solicitudes cuya no cobertura pueda suponer un riesgo de exclusión social.

7. Si por exceso de solicitudes no llegaran a cubrirse las necesidades propuestas en las cuantías máximas fijadas en la convocatoria para un capítulo, se distribuirá la parte correspondiente al capítulo por partes iguales entre las solicitudes existentes, sin superar en todo caso los máximos porcentuales y líquidos establecidos en la convocatoria.

F) Necesidades a atender y documentación a presentar

Se establecen diferentes ayudas del FASCRE, organizadas por Capítulos con descripción de los diferentes conceptos:

F.1.- Ayudas técnicas y sanitarias

1. Elementos correctores visuales: gafas o lentillas.
2. Elementos correctores auditivos: audífonos y accesorios.
3. Atención buco-dental, prótesis y ortodoncias.
4. Ayudas técnicas para personas con discapacidad.
5. Ayudas para ortopedia.
6. Ayudas para aquellas enfermedades o necesidades que no estén cubiertas por los servicios públicos de salud y que requieran una atención especial.

F.2.- Ayudas a la formación de hijos e hijas

1. Ayuda de abono de la matrícula para estudios de Bachillerato, Ciclos Formativos y carreras universitarias y técnicas. La convocatoria determinará la cuantía máxima por hijo o hija.

Cuando la ayuda se haya concedido en años anteriores, para continuar con la percepción, el alumno/a habrá aprobado al menos el 50% de las asignaturas para las que se matriculó. Se aportará el certificado de calificaciones correspondientes al curso anterior.

2. Dada la gratuidad de la enseñanza en nuestro país en los ciclos de infantil, primaria y E.S.O., se establecerá para estos niveles una ayuda para el abono de material didáctico complementario, en una cuantía fija por hijo/a.

F.X.- Ayudas a la formación del personal laboral:

Los estudios objeto de la ayuda podrán ser:

Formación Reglada: estudios destinados a la obtención de un título reglado y/u homologado por el Ministerio de Educación, que estén directamente relacionados con la actividad del trabajador en CRE o en su posible desarrollo profesional.

Formación No Reglada: aquellos estudios que, no siendo reglados ni homologados por el Ministerio de Educación, estén directamente relacionados con la actividad del trabajador en CRE o en su posible desarrollo profesional.

La formación solicitada estará dentro de los estudios considerados de interés para CRE y tendrán siempre una relación directa con la actividad/puesto que el trabajador esté desarrollando en el momento de realizar la solicitud o que sea de interés para el desarrollo profesional del trabajador dentro de CRE.

La **cuantía de la ayuda será un porcentaje** de los gastos de matrícula y honorarios del centro de estudios, estableciéndose el límite en el 30% de del coste o un máximo de 400,00 €, independiente del número de cursos realizados.

Se establece que tendrán preferencia en la concesión de ayudas las solicitudes referidas a cursar estudios reglados y/u homologados por el Ministerio de Educación o las diferentes Universidades y requieran para la obtención del título cursar uno o varios años y/o cursos consecutivos o no.

El pago de la ayuda se realizará una vez se haya justificado la participación y aprovechamiento del curso mediante diploma o certificado de notas.

F.3.- Conciliación de vida laboral y familiar.

Ayuda para la matrícula por educación infantil no obligatoria.

F.4.- Ayudas por nacimiento y/o adopción.

Se establecerá un importe fijo por hijo/a nacido o adoptado/a.

F.5.- Otras ayudas.

Para el caso de situaciones no contempladas en los apartados anteriores, se plantearán por los interesados ante el Secretario/a Provincial de CRE, quien dará traslado a la Comisión Delegada para su valoración.

S
D

1
H

En la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, en la sede de Cruz Roja Española en calle León y Castillo, 231. a 1 de marzo de dos mil diecisiete, los siguientes miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Las Palmas para el periodo 2017-2020

ASISTENTES

D. Gonzalo Santana Santana (Presidente Comité Empresa - USO)
Dña. Elizabeth Morales Guillén (CC.OO.)
Dña. Sonia Beatriz Navarro Hernández (USO)
D. Manuel Alexander Santana Speyer (UGT)
D. Miguel Ángel Santana Hombre (USO)
D. Juan Lorenzo Campos Pineda (Presidente Provincial Cruz Roja Española en Las Palmas).
D. José María Zarraluqui Guillén (Coordinador Provincial CRE)
D. Carlos Ravelo Vega (Secretario Provincial CRE)

ACUERDAN

Delegar en D. Carlos Ravelo Vega la realización de todas aquellas gestiones necesarias para la comunicación y registro del Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Las Palmas para el periodo 2017-2020 aprobado en el día de la fecha.

Tales acuerdos se toman en el lugar y fecha al principio indicados y que todos los asistentes firman en prueba de conformidad.