

**PROPUESTA INSTITUCIONAL
SOBRE PUNTOS DIVERGENTES PARA
EL CIERRE DEL CONVENIO
COLECTIVO**

Madrid a 27 de noviembre de 2018

PROPUESTA INSTITUCIONAL EN PUNTOS DIVERGENTES PARA EL CIERRE DEL CONVENIO COLECTIVO

ÁREA	PROPUESTA EMPRESA
FLEXIBILIDAD HORARIA Y BOLSA DE HORAS	SE ENTREGA PROPUESTA DE TEXTO
TELETRABAJO	SE ENTREGA PROPUESTA DE TEXTO. ELIMINACIÓN DE ÚLTIMO PÁRRAFO ARTÍCULO 63 SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
HORARIO DE SALIDA	19,00 HORAS.
JORNADA INTENSIVA	3 DÍAS EN SEMANA SANTA Y EL 5 DE ENERO. MANTENIENDO DEL 16 DE JUNIO AL 15 DE SEPTIEMBRE. EN CASO DE CIERRE DE LAS INSTALACIONES POR MOTIVO DE LA JORNADA INTENSIVA, EL PERSONAL ADAPTARA SU HORARIO AL HORARIO DE APERTURA Y/O DESPLAZAR SU CENTRO DE TRABAJO TEMPORALMENTE A OTRO CENTRO DE TRABAJO DE CRM.
VACACIONES	EXTENDER LA POSIBILIDAD DE DISFRUTE DEL 1 DE JUNIO AL 30 DE SEPTIEMBRE, CON DISFRUTE DE AL MENOS 15 DÍAS HÁBILES. POSIBILIDAD DE FRACCIONAMIENTO EN 4 PERIODOS
LICENCIAS Y PERMISOS	SE ENTREGA PROPUESTA DE TEXTO
INCREMENTO SALARIAL	PENDIENTE PROPUESTA SECRETARIO
SISTEMA DE PROMOCIONES DE NIVEL	MANTENER TEXTO ACTUAL DE CONVENIO. NO OBSTANTE, EN COMISIÓN PARITARIA SE ESTIPULA: REDEFINICIÓN DE "VALORACIÓN POSITIVA" ELEVANDOLA A BUENO (4) Y DEROGACIÓN DEL SISTEMA ACTUAL DE DESEMPEÑO CUANDO SE DISEÑE EL SISTEMA CONJUNTO PARA CRE.
FONDO SOCIAL	SE ENTREGA PROPUESTA DE TEXTO
BENEFICIOS SOCIALES	SE ENTREGA PORPUESTA DE TEXTO DE FONDO DE AYUDAS AL ESTUDIO
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	SIN PROPUESTA EMPRESARIAL
ACCIÓN SINDICAL	SIN PROPUESTA EMPRESARIAL
CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO	CONSTITUCIÓN DE GRUPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18. FLEXIBILIDAD DE HORARIO. BOLSA DE HORAS

1. Siempre y cuando el servicio al que está adscrito el trabajador/a lo permita, los trabajadores/as que presten sus servicios en horario continuado, partido y mixtos dispondrán de una flexibilidad voluntaria en la hora de entrada de entre las 8,00 y las 9,30 horas y de entre 45 y 90 minutos en la pausa de comida (esta preferentemente será entre las 14,00 y las 16,00 horas).
2. Se establece un modelo de flexibilidad horaria, en virtud del cual se habilitará una bolsa de horas siendo el límite de horas acumuladas de 20 horas en exceso y 10 horas en defecto, no pudiéndose arrastrar un número mayor a este límite.

No obstante, transcurrido un año desde la implantación del sistema de bolsa de horas se analizará la ampliación o reducción de los límites establecidos.

3. El sistema de disfrute de la flexibilidad de la bolsa de horas indicadas en el punto anterior se regirá por las siguientes normas:
 - a) Se recomienda una jornada mínima de presencia diaria en función de la jornada semanal del trabajador/a:
 - Jornadas iguales o inferiores a 35 horas: 5,5 horas
 - Jornadas superiores a 35 horas: 6,5 horas
 - b) Si la persona trabajadora excede o reduce su jornada diaria en más de 30 minutos, el trabajador/a solicitará autorización de su responsable directo para modificar jornada.
 - c) No se acumularán excesos a no ser que el trabajador/a realice más de 30 minutos de exceso.
 - d) Las libranzas de exceso de saldo siempre requerirán autorización del responsable directo.

Asimismo, existe la posibilidad de no realizar el horario de presencia recomendado indicado en el apartado a) de este punto o acumular saldos de saldos de flexibilidad en jornadas completas con autorización del director/a del trabajador/a solicitante.

4. Los trabajadores/as en horario a turnos no dispondrán de flexibilidad horaria ni bolsa de horas y tampoco aquellos que por razón del servicio que prestan no puedan acogerse a tal medida de flexibilidad. Como compensación a la privación de este derecho, le serán reconocidos en tales supuestos 2 días adicionales de "asuntos propios" como medida de conciliación laboral y personal.

ARTÍCULO 67 o ANEXO 3. SISTEMA DE TELETRABAJO

Como medida adicional de conciliación laboral y personal, se impulsará un sistema de teletrabajo acorde a las necesidades de actividad de la Institución y las necesidades de conciliación personal y familiar. A tal efecto, se constituirá un grupo de trabajo para la implantación efectiva en el plazo de 1 año desde la aprobación de convenio colectivo, el cual partirá de las siguientes premisas:

1. En la medida de lo posible se facilitará la extensión de este sistema al mayor número de personal posible realizando un catálogo de puestos/servicios teletrabajables. Para ello, se tendrá en cuenta el catálogo de puestos y los departamentos / asambleas / dispositivos en los que se prestan servicios en Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid.
2. La adscripción al sistema de teletrabajo será voluntaria por parte del trabajador/a, debiéndose acoger por periodos anuales completos y formalizándose en un Acuerdo Individual de Teletrabajo. Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, podrá ser objeto de prórroga tácita salvo denuncia expresa del trabajador/a con un preaviso de 1 mes de antelación. Excepcionalmente, se podrá solicitar la revocación del acuerdo su posibilidad de teletrabajo antes del periodo anual si existen causas de extrema necesidad que así lo justifiquen.
3. El personal laboral podrá solicitar su adscripción siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:
 - a) Poseer, al menos, 1 año de servicio efectivo ininterrumpido en la Institución y contrato indefinido.
 - b) Su puesto y dispositivo donde preste servicios permita el sistema de teletrabajo por esta incluido en el catálogo de puestos/servicios teletrabajables.
 - c) La valoración de desempeño de los dos años anteriores deberá ser, al menos, "Bueno" según el sistema de desempeño establecido en cada momento en la Institución.
 - d) En la medida de lo posible, se establecerán objetivos individuales de cumplimiento de la persona en teletrabajo.
4. La jornada en teletrabajo deberá cumplir los siguientes requisitos:
 - a) Se acumulará en jornadas completas de máximo 1 día a la semana, no pudiendo exceder del 20% de la jornada semanal.
 - b) En caso de que el trabajador posea horario mixto, la jornada teletrabajable no podrá realizarse en día de jornada partida.

- c) Se fijará el día de la semana teletrabajable no pudiéndose realizar cambios por ningún motivo, salvo situaciones excepcionales.
 - d) Se deberá respetar el horario fijado con el trabajador/a, con los límites de la flexibilidad horaria diaria en la hora de entrada, permaneciendo la obligación de fichar la entrada y salida en el puesto de trabajo.
 - e) En ningún caso, se acumularán exceso de jornada en las jornadas teletrabajadas.
5. Solicitud y Autorización:
- a) Durante los meses de septiembre y octubre se abrirá un periodo de solicitud de teletrabajo para el personal laboral.
 - b) El departamento de recursos humanos y organización analizará las solicitudes y responderá a las mismas antes del 15 de diciembre de cada año, formalizándose con el trabajador/a el correspondiente Acuerdo Individual de Teletrabajo.
 - c) Los casos de denegación de la solicitud serán estudiados en la comisión paritaria establecida a tal efecto.
6. Reversibilidad de la situación de teletrabajo por parte de la Institución cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad del trabajador/a, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecue a los requisitos requeridos para el teletrabajo.
7. La Institución implantará las medidas tecnológicas que faciliten la realización de teletrabajo. No obstante, no correrá con ningún coste adicional para que el trabajador/a pueda realizar su jornada en el sistema de teletrabajo. A modo de ejemplo, la Institución proveerá del sistema 365 y ordenadores portátiles compartidos; mientras que el trabajador/a aportará y costeará la línea de conexión (tipo ADSL) y el mobiliario (mesa, silla, etc.) y otros necesarios para la prestación del servicio en teletrabajo.
8. El trabajador/a se compromete a respetar y garantizar el cumplimiento de la legislación de Protección de Datos vigente en cada momento.
9. Conforme a lo establecido en el artículo 63, la Institución actuará conforme a lo establecido en la legislación vigente en cada momento en materia de prevención de riesgos laborales informando a la persona en teletrabajo de las medidas de seguridad y salud aplicable, en especial en lo relativo a los cuidados relativos a las pantallas de visualización de datos. El personal en teletrabajo se obliga al cumplimiento de las normativas del servicio de prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo, eximiendo a la Institución de toda responsabilidad por los daños que

pueda ocasionarle el sistema de teletrabajo. Asimismo, y con el objetivo de no vulnerar la intimidad del trabajador/a en su domicilio o lugar de teletrabajo, el servicio de prevención de riesgos laborales de la Institución no evaluará el puesto in situ, sino que el trabajador/a realizará una declaración oficial y por escrito de que su domicilio o lugar de teletrabajo dispone de los requisitos establecidos para prestar su servicio y jornada en sistema de teletrabajo.

ARTÍCULO 22. LICENCIAS RETRIBUIDAS

1. El personal laboral, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y/o formalización oficial de pareja de hecho, a contar desde el primer día hábil de trabajo. El hecho acusante está incluido en el permiso de los 16 días de permiso.
- b) Tres días hábiles continuos o discontinuos dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho causante por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo/a, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, o cada intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo requiera desplazamiento superior a 150 km de distancia del domicilio habitual el plazo será de cuatro días hábiles continuos. Para el disfrute en días discontinuos deberá persistir el hecho causante.

Los trabajadores/as que, por necesidades del servicio realicen distribuciones horarias irregulares (turnos, jornadas diarias superiores a 9 horas, etc.) disfrutaran de este permiso en cómputo de horas, estableciéndose un mínimo de 4 horas de disfrute por periodo.

- c) Dos días hábiles por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo requiera desplazamiento superior a 150 km de distancia del domicilio habitual el plazo será de cuatro días naturales.

Los trabajadores/as que, por necesidades del servicio realicen distribuciones horarias irregulares (turnos, jornadas diarias superiores a 9 horas, etc.) disfrutaran de este permiso en cómputo de horas, estableciéndose un mínimo de 4 horas de disfrute por periodo.

- d) Dos días hábiles continuos o discontinuos por traslado del domicilio habitual dentro de los 30 días anteriores o posteriores al hecho causante.
- e) Un día natural por matrimonio y/o formalización oficial de pareja de hecho de hijos/as, padres o hermanos/as disfrutable el día del acto. Este permiso será ampliable a dos días naturales si éste se produjese en distinta localidad de la del domicilio del trabajador/a siempre que se encuentre a más de 150 kilómetros de distancia de su domicilio habitual, disfrutándose el día adicional el día anterior o posterior al acto.

- f) 1 día a elegir entre el 24 ó 31 de diciembre, en caso de que ambos días sean no laborales se podrán trasladar su disfrute al día hábil anterior. Este permiso será de aplicación al personal laboral que presten servicio de forma ininterrumpida desde el 1 de octubre de cada año.

- g) 2 días hábiles en caso de divorcio o de separación legal y/o disolución de pareja de hecho. El cómputo de los días se efectuará a partir de la primera fecha en que se pueda ser acreditado administrativamente el inicio del proceso de separación o la notificación al trabajador/a de la resolución judicial que constate las situación.

- h) Asistencia a exámenes: El trabajador/a dispondrá del tiempo indispensable para la presentación y realización a pruebas de evaluación considerándose el tiempo empleado recuperable o no recuperable en función de los tipos de exámenes

relacionados a continuación. Se entiende por tiempo indispensable aquel que el trabajador/a necesite para garantizar la asistencia al examen, su realización y finalización, así como de tiempo de desplazamiento de ida al lugar del examen y vuelta a su puesto de trabajo. No obstante, cuando el examen se realice fuera de la Comunidad de Madrid el tiempo máximo de disfrute será de un día.

1. Permiso no recuperable:

- Exámenes oficiales homologados por el Ministerio de Educación: Se considera exámenes oficiales homologados todas pruebas de evaluación incluidas en titulaciones cursadas en centros que se encuentren legalmente establecidas por el listado oficial de Ministerio de Justicia o de Educación.
- Examen de conducir de vehículos de transporte por carretera.

2. Permiso recuperable:

- Exámenes oficiales de oposición convocados por organismos públicos.
- Exámenes no oficiales que intervengan en el desarrollo profesional presente o futuro del trabajador/a.

- i) Asuntos Propios: El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de 7 días hábiles de asuntos propios que no requerirán justificación aunque sí autorización por razones de servicio, por año natural, prorrateándose este disfrute de forma proporcional para períodos inferiores al año con un mínimo de 2 días en el primer semestre natural, siendo la fecha límite de disfrute del resto de días el 10 de enero del año siguiente.

Los trabajadores/as que, por necesidades del servicio realicen distribuciones horarias irregulares (turnos, jornadas diarias superiores a 9 horas, etc.) disfrutaran los días de asuntos propios en cómputo de horas, estableciéndose un mínimo de 4 horas de disfrute por periodo.

- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente.
- k) En el caso de los progenitores, y como medida de conciliación familiar, ambos progenitores por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- l) Las trabajadoras, para la lactancia de un hijo menor de nueve meses testarán a lo dispuesto en la ley en cada caso con relación al disfrute de este derecho, pactándose en el presente convenio que su disfrute podrá ser acumulado a razón de 15 días hábiles retribuidos que se disfrutarán obligatoriamente de forma continuada que se suman a la baja maternal. En el caso de partos múltiples o adopción se concederán 4 días adicionales por hijo/a.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre.

- m) Permiso para formación. Los trabajadores/as con jornada completa tendrán derecho para realizar su formación externa, a un cómputo total de sesenta horas anuales por año natural de servicio o parte proporcional para períodos inferiores de servicio. Estas horas se calcularán a prorrata para jornadas inferiores a la completa. Esta formación será necesariamente la que se destine a formación relacionada con actividades de la Institución, con asistencia a cursos realizados en centros públicos o privados que contribuyan directamente con la progresión profesional actual o futura del trabajador/a en la Institución.

- n) Permiso para asistencia a consulta médica propia. El trabajador/a dispondrá de un permiso por el tiempo mínimo para asistir a consulta médica, pública o privada. Dicha consulta deberá ser solicitada preferentemente en horario compatible con su jornada de trabajo, y solo cuando no sea posible podrá disfrutar del presente permiso. En caso de consulta fuera de la Comunidad de Madrid el tiempo máximo de disfrute será de 1 día.

- ñ) Permiso para acompañamiento a consulta médica de familiar de primer grado por consanguinidad o por afinidad. El trabajador/a dispondrá de un permiso por el tiempo mínimo para el acompañamiento a consulta médica, pública o privada de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad. Dicha consulta deberá ser solicitada preferentemente en horario compatible con su jornada de trabajo, y solo cuando no sea posible podrá disfrutar del presente permiso. En caso de consulta fuera de la Comunidad de Madrid el tiempo máximo de disfrute será de 1 día. En caso de que en la consulta médica del afectado/a recomendara el facultativo/a reposo durante al menos un día o indicador similar el permiso abarcará la jornada completa.

- o) Situaciones especiales: los trabajadores/as con descendiente con discapacidad reconocido legalmente tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario. Asimismo, a este permiso tendrán derecho las mujeres víctimas de maltrato para realizar una asistencia social integrada.

La documentación acreditativa de los permisos que requieran justificación deberán entregarse en un plazo máximo de 15 días naturales desde que se produjo el hecho motivante del permiso.

ARTÍCULO 41. FONDO SOCIAL

1. Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid se compromete a dotar un fondo anual con objeto de dar cobertura a necesidades extraordinarias de carácter social.

La cuantía del fondo será el producto resultante de multiplicar el número de trabajadores/as en plantilla en Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid a fecha 30 de septiembre del año anterior al de aplicación por cuarenta (40 €) euros.

2. Condiciones y procedimiento para la concesión

1. **Beneficiarios:** podrán optar aquellos trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del convenio de Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid y que, a la fecha de presentar la solicitud, tengan una antigüedad mínima de 1 año.

En caso de que los trabajadores/as que solicitan la ayuda tengan la condición entre sí de cónyuges, o tengan acreditada la condición de pareja de hecho, sólo uno de ellos podrá solicitar la prestación.

2. **Causas objeto de la prestación:** serán objeto de la prestación todas aquellas necesidades de carácter social del trabajador/a de Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid o de sus familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad que convivan en el hogar familiar y dependan económicamente de la persona solicitante, siempre y cuando estas no puedan ser obtenidas por otras entidades, instituciones, empresa y organismos oficiales, públicos o privados.

A modo orientativo, y sin que en ningún caso constituya una lista cerrada, se enumeran como causas que pueden motivar la prestación:

- Compra de prótesis (ortopedia), plantillas, lentillas y/o gafas (en estos casos se pedirá factura desglosada en la que quede reflejado el importe de los cristales y de la montura, siendo el importe máximo a recibir por este segundo concepto de 100€)
- Operaciones o intervenciones quirúrgicas y tratamientos (bucodentales, oftalmológicos, de fertilidad, fisioterapia, psicológicos, de logopedia, etc.) no cubiertos por el Sistema de Seguridad Social.
- Vacunas y/o medicamentos, no cubiertos por la Seguridad Social y que sean prescritos por un facultativo.
- Desahucios, y/o extrema necesidad.
- Otras situaciones a estudiar por la Comisión Paritaria encargada de revisar las solicitudes presentadas.

De cara a la concesión de ayudas tendrán prioridad aquellos casos respaldados por prescripción médica, que supongan una necesidad real para la mejora de la salud.

3. **Convocatoria:** Se establecen tres periodos de convocatoria de la ayuda:

- Del 1 de enero al 30 de abril de cada año
- Del 1 de mayo al 30 de septiembre de cada año
- Del 1 de octubre al 31 de diciembre de cada año

La cuantía del fondo disponible se distribuirá proporcionalmente entre los 3 periodos, acumulándose en el periodo siguiente el fondo que no haya sido consumido en el periodo vigente. No obstante, si al finalizar el año la cuantía de las solicitudes de fondo social fuera superior al fondo previsto, la Institución se compromete a aumentar el fondo social hasta un máximo del 25% para cubrir las necesidades de los trabajadores/as.

4. Procedimiento de solicitud: Cumplimentar y remitir el impreso solicitud de fondo social vigente en cada momento junto con el documento acreditativo de justificante de pago del gasto efectuado (la fecha del justificante de pago deberá corresponderse con el año natural de la solicitud).

Se podrán requerir todos aquellos documentos que se consideren oportunos para acreditar la excepcionalidad y el carácter social de la causa motivo de la prestación, así como la no cobertura por parte de otra entidad, institución, empresa y organismos oficiales, públicos o privados. En este sentido, se podrán tener en cuenta los ingresos anuales de la unidad familiar a fin de garantizar el carácter social de la ayuda.

Para aquellas solicitudes cuyo importe supere los 250 euros de ayuda se requerirá la siguiente documentación justificativa:

- Ingresos unidad familiar.
- Padrón (residencia de la unidad familiar)

5. Concesión y cuantía de la prestación: El departamento de recursos humanos analizará conjuntamente con el comité de empresa las solicitudes presentadas.

La cuantía de la ayuda será un porcentaje de los gastos generados para subsanar o paliar la causa objeto de la prestación, estableciéndose los siguientes límites y reglas:

- Porcentaje de la ayuda: oscilará entre un mínimo de 50% y un máximo 90% del importe solicitado en función de dos parámetros:
 - Salario del trabajador:
 - Hasta 20.000 € anuales: 80%
 - A partir de 20.000: 50%
 - Gravedad de la causa: en función de la gravedad de la causa, el porcentaje anterior se podrá incrementar en un 10% adicional.
- El importe máximo de la prestación será de novecientos (900 €) euros brutos por trabajador/a y año natural independientemente del número de causas de ayudas solicitadas.
- En caso de insuficiencia de fondo, se dará prioridad a aquellas personas que únicamente hayan realizado una única solicitud de ayuda durante el año en curso y se podrá proceder al prorrateo proporcional de la prestación para atender todas las solicitudes.

Una vez valoradas las solicitudes, el Departamento de recursos humanos comunicarán individual y por escrito a cada trabajador/a la resolución adoptada sobre su solicitud en los meses de mayo, octubre y enero del siguiente año.

6. Abono de la ayuda: La ayuda será abonada en la nómina correspondiente a los meses de mayo y octubre de cada año y enero del año siguiente en nómina efectuándose los descuentos y retenciones legalmente establecidos. El trabajador/a deberá estar en alta en el momento del abono de la ayuda.

7. Cancelación de la ayuda: La ayuda queda automáticamente cancelada por baja del trabajador/a en la empresa, no repercutiendo en las cuantías ya satisfechas.

Asimismo, siempre y cuando se comprueben irregularidades en la causa que motivó la concesión de la prestación, la Institución, podrá exigir el reintegro de la ayuda y los intereses legales, así como cancelar total o parcialmente la ayuda concedida pudiendo, además, ser tenido en cuenta este hecho para la concesión de prestaciones en los 3 años próximos consecutivos.

ARTÍCULO 42. AYUDAS AL ESTUDIO

1. Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid se compromete a dotar un fondo anual destinado a la concesión de ayudas al estudio a los trabajadores/as.

La cuantía del fondo será el producto resultante de multiplicar el número de trabajadores/as en plantilla en Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid a fecha 30 de septiembre del año anterior por cuarenta (40 €) euros.

2. Condiciones y procedimiento para la concesión

1. Beneficiarios: podrán optar aquellos trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del convenio de Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid y que, a la fecha de presentar la solicitud, tengan una antigüedad mínima de 1 año.

2. Estudios objeto de la ayuda: los descritos en los siguientes apartados:

- Formación Reglada: estudios destinados a la obtención de un título reglado y/u homologado por el Ministerio de Educación.
- Formación no reglada: aquellos estudios que, no siendo reglados u homologados por el Ministerio de Educación, estén directamente relacionados con la actividad del trabajador/a en Cruz Roja Española o aplicables a su futuro desarrollo profesional.

3. Convocatoria: Se establecen tres periodos de convocatoria de la ayuda:

- Del 1 de enero al 30 de abril de cada año
- Del 1 de mayo al 30 de septiembre de cada año
- Del 1 de octubre al 31 de diciembre de cada año

La cuantía del fondo disponible se distribuirá proporcionalmente entre los 3 periodos, acumulándose en el periodo siguiente el fondo que no haya sido consumido en el periodo vigente. No obstante, si al finalizar el año la cuantía de las solicitudes de ayuda al estudio fueran superiores al fondo previsto, la Institución se compromete a aumentar el fondo social hasta un máximo del 25% para cubrir las necesidades de los trabajadores/as.

4. Procedimiento de solicitud: Cumplimentar y remitir el impreso solicitud de ayuda al estudio vigente en cada momento junto con el documento acreditativo de justificante de pago del gasto efectuado (la fecha del justificante de pago deberá corresponderse con el año natural de la solicitud).

Se podrán requerir todos aquellos documentos que se consideren oportunos para verificar la solicitud de la ayuda.

5. Concesión y cuantía de la beca: El departamento de recursos humanos analizará conjuntamente con el comité de empresa las solicitudes presentadas.

La cuantía de la ayuda será un porcentaje de los gastos de matrícula y honorarios del centro de estudios así como los gastos del material didáctico (libros y manuales), estableciéndose los siguientes límites y reglas:

- Porcentaje de Ayuda:
 - Formación Reglada u homologada por el Ministerio de Educación: 80%
 - Formación no Reglada: 40%
- El importe máximo de la ayuda será de 900 € por trabajador/a y año natural independientemente del número de cursos realizados.
- Tendrán preferencia en la concesión de ayudas las solicitudes referidas a cursar estudios reglados y/u homologados por el Ministerio de Educación y que para la obtención del título requieran cursar estudios en varios años y/o cursos consecutivos o no.
- En caso de insuficiencia de fondo, se dará prioridad a aquellas personas que únicamente hayan realizado una única solicitud de ayuda durante el año en curso y se podrá proceder al prorrateo proporcional de la prestación para atender todas las solicitudes.

Una vez valoradas las solicitudes, el Departamento de recursos humanos comunicarán individual y por escrito a cada trabajador/a la resolución adoptada sobre su solicitud en los meses de mayo, octubre y excepcionalmente en enero del siguiente año.

6. **Abono de la ayuda:** La ayuda será abonada en la nómina correspondiente al mes de su concesión. Como regla general, el pago se efectuará preferentemente en los meses de mayo y octubre de cada año y enero del año siguiente, efectuándose los descuentos y retenciones que legalmente procedan. En aquellos casos en los que el trabajador/a, no pueda adelantar el coste de la formación, la Institución se lo adelantará cuando así se solicite expresamente, debiendo en tal caso acreditar el beneficiario/a posteriormente el justificante del pago para el fin solicitado. El trabajador/a deberá estar en alta en el momento del abono de la ayuda.
7. **Seguimiento:** a la finalización del curso, el trabajador deberá presentar al departamento de recursos humanos documento acreditativo de la superación del mismo y/o aprovechamiento. En caso especiales, el departamento de recursos humanos y el comité de empresa valorarán el nivel de aprovechamiento del mismo, atendiendo a las circunstancias que concurran en cada caso, que hayan podido dificultar el aprovechamiento del mismo.
8. **Cancelación de la ayuda:** La ayuda queda automáticamente cancelada por baja del trabajador/a en la empresa, no repercutiendo en las cuantías ya satisfechas.

Asimismo, siempre y cuando se comprueben irregularidades en la causa que motivó la concesión de la prestación, la Institución, podrá exigir el reintegro de la ayuda y los intereses legales, así como cancelar total o parcialmente la ayuda concedida pudiendo, además, ser tenido en cuenta este hecho para la concesión de prestaciones en los 3 años próximos consecutivos.

9. De manera ocasional, el departamento de recursos humanos y el comité de empresa podrán solicitar a la dirección de la Institución aplicación de criterios excepcionales para aquellos trabajadores/as cuyas circunstancias personales y/o profesionales requieran especial consideración.

Adelanto de Propuestas de mejora para el actual convenio de Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid.

Propuesta unitaria de la parte social de la mesa negociadora, integrada por representantes legales de trabajadoras/es que participan en las secciones sindicales de CGT, UGT y CCOO.*Adelanto*

- Beneficios Sociales

- Proponemos aumentar la cuantía del fondo; Estableciendo 80 €uros/ año por persona trabajadora. – Basándonos en la realidad de los últimos ejercicios en los que se ha tenido que duplicar el fondo.
- Redistribuirlo aplicando una formula fija (Adjuntaremos próximamente una calculadora en formato excell) en la que reciba más cuantía de fondo social aquellas personas que el montante solicitado suponga un mayor impacto en los salarios percibidos por Cruz Roja durante el periodo de la solicitud. El reparto del fondo podría ser semestral o anual.
- Crear una Prestación Social por muerte o incapacidad.

Cruz Roja en la Comunidad de Madrid suscribirá una póliza de seguros con cobertura en los casos en que al personal se le declare la incapacidad permanente total para su profesión habitual o la incapacidad permanente absoluta para toda profesión, por la Seguridad Social. La cobertura actual es de 64.300 Euros revalorizables. Del mismo modo, el personal de Cruz Roja en la Comunidad de Madrid, tendrá derecho a una prestación a favor de sus beneficiarios, en caso de fallecimiento. La Entidad cubrirá el compromiso de prestación social por muerte e incapacidad mediante el correspondiente seguro colectivo, no estando obligada a otras prestaciones que aquellas que han sido exteriorizadas de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio y con las prescripciones técnicas de la Entidad Aseguradora, en cumplimiento de la legislación vigente.

- Régimen Disciplinario

- Graduar como leve las siguientes faltas: "Se considera a estos efectos uso indebido la vulneración de lo previsto en capítulo XIV. (Nuevas Tecnologías, Internet y Correo Electrónico)." y "El uso indebido de los locales, materiales e instrumentos de trabajo y documentos de la Institución, cuando cause perjuicios a la misma".
- Añadir a la falta grave b-2 ..." y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo descritas en el catálogo de puestos "
- En la falta c-3 sustituir "notoria" por "demostrable"
- Eliminar las reiteraciones en el articulado sobre faltas, para tener en cuenta la reiteración de las mismas ya existe la adaptación de las sanciones.
- Adoptar el articulado del convenio de oficina central respecto a la graduación de faltas por consumo de drogas legales e ilegales, tratándolo desde el comité de prevención y salud.

- Añadir amonestación verbal como sanción leve.
- Se podrá aplicar una sanción leve a una falta grave y una sanción leve o grave a una sanción muy grave.
- Eliminar la inhabilitación para "la promoción o ascenso y concurrir a pruebas selectivas, hasta un período máximo de dos años"
- La evaluación y aplicación de las sanciones se tratarán desde la actual comisión paritaria.

-Acción Sindical

El artículo 53 y 55 se sustituirían por los siguientes:

ARTÍCULO 53 LIBERTAD SINDICAL

El derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, así como a ejercer su representación, sin verse discriminado por ello ni en su empleo, ni en su promoción profesional ni económica. Se velará especialmente porque no haya trabas por parte de la Institución en la promoción profesional y en los procesos de selección que afecten a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 55. NO DISCRIMINACION SINDICAL

Los representantes de los trabajadores/as serán evaluados, en su caso, sin que las horas dedicadas a su labor sindical puedan significar menoscabo en la evaluación correspondiente. Por tanto, la asignación de proyectos u objetivos de los representantes de los trabajadores se realizará teniendo en cuenta las horas efectivas de su jornada, es decir la jornada laboral del representante legal menos las horas sindicales que le corresponden.

- Derecho a la Desconexión Laboral.

En el capítulo XIV se articulará el derecho a la desconexión digital fuera de horario laboral elaborando un procedimiento supervisado por el comité de Prevención y Salud.