

<b>Denominación de la reunión</b>	<b>ACTA 18 DE NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO</b>	
<b>Reunión</b>	Fecha: 21/12/2018 Hora: De 9,00 a 13,00 horas. Lugar: Oficina Autónoma Cruz Roja Madrid c/ Muguet, 7	
<b>Redactado</b>	Por Ignacio Jiménez-Poyato.	
<b>Miembros presentes</b>	<p><b>PARTE SOCIAL:</b> Arturo Saez Hernando Maria López Menéndez Sonia Ruiz Fresneda José Ortiz Luna Marina Campos Espinosa</p> <p><b>Asesores externos Parte Social:</b></p> <p>Javier Martín Rubio. Asesor por CGT Isabel Morandera. Delegada LOLS Silvia Ester Ortega. Asesor por UGT Raul Felipe Escribano. Asesor UGT</p> <p><b>INSTITUCION:</b> Francisco Gabriel Sánchez Parodi Esther García Panadés José Ramón Díez Cuadrado</p> <p><b>Asesor externo Institución:</b> Ignacio Jiménez-Poyato.</p>	

### Orden del día – Temas tratados

### Información / Desarrollo de los temas

<b>DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN</b>	<p>Se inicia la reunión aclarando que el acuerdo adoptado en la anterior reunión respecto al disfrute de vacaciones, lo que se acordó es que se disfrutaban en un máximo de cuatro periodos. El 50% de los días de vacaciones se disfrutarán en el periodo estival fijado en Convenio.</p> <p>Se pasa a continuación a negociar el punto propuesto en la anterior reunión relativo a TELETRABAJO:</p> <p>Se entrega e incorpora al acta la propuesta de la Institución y del Comité de Empresa. La Institución presenta una propuesta de texto articulado, como artículo 67 ó como Anexo 3 de Convenio, y Esther García Panadés resume la propuesta aportada que está unida a este acta, consistente en (1) se propiciará su aplicación atendiendo el catálogo de puestos de trabajo y servicios, (2) es de adscripción voluntaria, (3) requisitos para solicitarlo, siendo un elemento necesario que el trabajador tenga una buena evaluación (4) jornada en teletrabajo, (5) sistema de solicitud y autorización, (6) reversibilidad, (7) medidas tecnológicas, (8) protección de datos y (9) aplicación de PRL.</p> <p>Por el Comité se plantea que es necesario el catálogo de puestos de trabajo dado que permite definir quien puede adscribirse. Entiende que no es un beneficio del trabajador sino un sistema de organizar su trabajo, y de lo que se trata es de regular cómo se desarrolla, pero no considera que sea conceptualmente un premio. Con relación a los equipos que se utilizan comparte el criterio de la Institución de que haya equipos disponibles y que con relación a los gastos implícitos tales como coste de instalación de fibra óptica en el domicilio o asimilados, cree que es fácil llegar a un acuerdo.</p>
-------------------------------------	---



El punto de debate es quién lo va a disfrutar, ya que la Institución considera que debe tomarse en consideración la evaluación de desempeño dado que, bajo su criterio, un trabajador de bajo desempeño presencial, en teletrabajo tendrá aun peor prestación. El Comité considera que en todo caso la potestad de denegarlo o concederlo la tiene la Institución, y propone como criterio objetivo ponerlo en marcha sin este criterio selectivo, examinar su funcionamiento durante el primer año para luego ver qué criterios deben ser los que rijan su aplicación.

Se propone por el Comité de Empresa que en el texto articulado del Convenio se regule cómo se aplicará el régimen de teletrabajo, pero que sea en el Catálogo de puestos de trabajo dónde se defina qué puesto es total o parcialmente susceptible de teletrabajo.

Dado que el Comité de empresa no conoce cual va a ser la propuesta de evaluación de desempeño, y solo está pendiente este punto respecto a quien se adscribe al régimen de teletrabajo, se deja esta cuestión abierta y condicionada estrictamente a este punto concreto.

Se pasa a continuación a revisar la propuesta de RÉGIMEN DISCIPLINARIO propuesto por el Comité de Empresa.

Se acepta por la Institución revisar el régimen sancionador por uso indebido de sistemas informáticos tal como propone el Comité de Empresa, y se pacta que:

1º: Se modifique el artículo 67 que queda en su primer párrafo con el siguiente texto:

“La utilización de correo electrónico e internet, así com el resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores/as por la Institución se ajustará a lo dispuesto en este convenio, así como a la reglamentación vigente. Dicha utilización será siempre por motivos laborales”.

2º: Se modifica el artículo 47 de graduación de faltas, en los siguientes particulares, relativos a este punto:

a.7: (leve) Se añade el descuido en los medios y equipos informáticos.

b.10 (grave) Se añade el descuido en los medios y equipos informáticos y se sustituye el supuesto de que “pueda causar graves daños” por el supuesto de que efectivamente se causen daños de carácter leve.

c.15 (muy grave) Se añade el descuido en los medios y equipos informáticos y se sustituye el hecho de simple uso indebido, por el uso indebido que cause daños de carácter grave.

Se propone por el Comité la revisión del apartado b.2 y se acepta por la Institución el siguiente texto:

b.2 “El incumplimiento de las ordenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las funciones descritas en el catálogo de puestos de trabajo, o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio”.

Se propone por el Comité la revisión del apartado c.3 y se acepta por la Institución el siguiente texto:

c.3: “La probada falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas”.



Con relación al criterio de conceder un día adicional por desplazamiento a más de 200 km, se propone por el Comité sustituirlo por que el desplazamiento sea fuera de la Comunidad de Madrid.

Tras un debate la Institución expone que no acepta modificar el criterio pero si estaría dispuesta a reducir la distancia de 200 km a 150 km en todos los supuestos que aplique dicha distancia, dejando la cuestión abierta sin cerrar un acuerdo en este punto.

Se propone por el Comité que el tiempo indispensable de consulta médica o examen fuera de la comunidad de Madrid sea por un máximo de una jornada, y se acepta por la Institución.

Se propone por el Comité que la licencia vinculada a Divorcio o separación legal se amplie a 5 días. Se propone por la Institución mantener el número de días pero modificar la fecha dando la opción a que sea disfrutado o bien con el inicio del proceso o a la conclusión del mismo, asimilando a divorcio o separación legal la disolución de la pareja de hecho, y se acepta por la mesa esta propuesta.

Con relación al apartado c) se modifica la licencia de dos días naturales por dos días hábiles, aceptándose por la mesa esta propuesta.

Se propone por el Comité de Empresa que el 24 y el 31 de diciembre sean no laborables y si coinciden con festivo se traslade al día laborable siguiente. La Institución mantiene el texto actual de convenio y propone que sea disfrutado solo para trabajadores que tengan antigüedad al menos desde antes del 1 de octubre del año de disfrute.

Se propone por el Comité modificar el régimen de disfrute de asuntos propios, elevándolo a 8 días y eliminando el disfrute obligado de dos días en el primer semestre.

No se acepta por la Institución elevar el número de días de asuntos propios, ni modificar el régimen de disfrute de dos días en el primer semestre.

Se debate la propuesta del Comité sobre el disfrute de asunto propios para jornadas especiales de extensa duración, solicitando que sea por jornada laboral, ya que de otra forma su disfrute real es la mitad efectiva de días asuntos propios. La Institución no lo acepta y propone que las jornadas especiales sea por horas tal como se viene haciendo y se ha pactado en Comisión Paritaria.

Se incorpora a la negociación Gabriel Sánchez Parodi para presentar una propuesta de cierre de convenio, con el propósito de que, cerrados los acuerdos de los temas principales, pueda redactarse un acuerdo previo que permita de forma rápida concluir la redacción de un texto articulado definitivo de convenio para que este vigente en los próximos cinco años.

A continuación expone la propuesta de la Institución, que se entrega en papel a los miembros de la mesa y se incorpora a este acta.

Solicita el Comité la suspensión de la reunión por unos minutos, y reanudada plantea que requieren tiempo para el examen de la propuesta pero que consideran que es positiva, si bien hay matices que hay que adecuar, y consideran que integrando todo lo pactado hasta hoy, queda cerrada hoy la negociación como un acuerdo de la mesa de negociación. Propone convocar una asamblea de trabajadores y someterlo a refrendo de la plantilla por vía electrónica, como se ha hecho anteriormente, sometiéndose a lo que la plantilla decida.



Se propone por el Comité incorporar el régimen de adiciones y drogodependencia.

Tras un debate la empresa propone mantener el artículo c14 y acepta integrar el texto propuesto remitido al artículo 47 de Oficina Central, pero con revisión de su texto.

Se propone por el Comité de Empresa incorporar que la Institución podrá aplicar sanción leve o grave a infracciones graves o muy graves respectivamente. La Institución manifiesta que ya se hace así y por tanto no tiene inconveniente en su incorporación al texto del convenio, proponiendo que sea como punto tercero al artículo 48, que queda redactado como sigue:

"3.- la Institución podrá aplicar sanción leve o grave a infracciones graves o muy graves respectivamente, atendiendo las circunstancias de cada caso particular".

Se propone por el Comité eliminar como sanción muy grave la inhabilitación para la promoción o ascenso y concurrir a pruebas selectivas hasta un máximo de dos años, prevista en el artículo 48. 1 apartado 3.

Se acepta por la Institución y se elimina del texto articulado.

Se propone por el Comité de Empresa que la evaluación y aplicación de las sanciones se lleve a cabo por la Comisión Paritaria, y no por una Comisión paritaria "ad hoc" para el expediente sancionador.

La institución manifiesta que el expediente disciplinario, dada la confidencialidad y contenido de la materia, exige que se mantenga el deber de sigilo por protección al propio trabajador, lo que excluye la asistencia de asesores o terceros ajenos, por lo que es aconsejable que sea una comisión paritaria y que sea la que componga por la parte social quien el Comité decida, dando con ello mayor amparo al trabajador atendiendo las circunstancias de cada caso concreto.

Se acuerda mantener como está.

De esta forma queda cerrado el capítulo relativo al Régimen Disciplinario.

Se procede a continuación a negociar REGIMEN DE LICENCIAS Y PERMISOS.

Con relación al artículo 22 se plantea el debate de qué es pareja de hecho.

Se acuerda incorporar al artículo 22, punto dos, final, el siguiente texto:

"Las situaciones de pareja de hecho acreditada se asimilará a las relaciones de afinidad.

Son parejas de hecho todas aquellas que se establecen por ley y adicionalmente se consideran parejas de hecho aquellas que lo acrediten por cualquiera de los siguientes medios:

Capitulaciones paramatrimoniales otorgadas ante notario.


Contrato de arrendamiento de vivienda donde se fija el domicilio común.

El empadronamiento y domicilio fiscal en común.

Cartilla de Seguridad Social con designación de los convivientes como beneficiarios.

Libro de familia expedido por registro Civil.



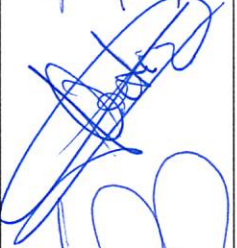

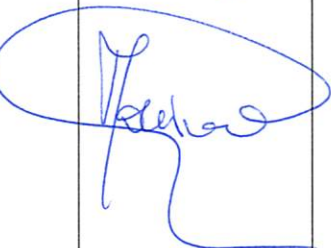



Escritura pública de constitución de hipoteca sobre primera vivienda".



Quieren dejar constancia de que les preocupa la revisión salarial sujeta a que lo permita el ajuste presupuestario anual, y consieran necesario conocer qué criterios objetivos se van a aplicar respecto al "ajuste presupuestario", y las promociones por valoración de desempeño.

La Institución entregará ala mesa un texto completo y articulado del Convenio integrando todas las propuestas, durante la semana del 2 al 5 de enero.

El Comité convocará una asamblea de trabajadores para la semana del 14 al 18 de enero para informar del cierre de la negociación y propuesta definitiva de convenio y someterlo a votación electrónica.



Y sin más asuntos que tratar concluye la reunión quedando emplazados a las 10,00 del día 28 de diciembre 2018.



**PROPUESTA INSTITUCIONAL DE MEJORAS DE CONVENIO COLECTIVO**  
**2018 – 2022**

INCREMENTO SALARIAL	<p>2018: 2% (0,5% establecido en el convenio vigente + 1,5 % adicional)</p> <p>2019: 2%</p> <p>2020: *2,2%</p> <p>2021: *2,3%</p> <p>2022: *2,5%</p> <p>*Siempre y cuando lo permita el ajuste presupuestario anual.</p>
PROMOCIONES DE NIVEL POR VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener sistema de Valoración y promoción actual durante 2018 y 2019</li> <li>- En 2020: Adaptación al sistema de valoración diseñado por CRE y de aplicación a toda CRE.</li> </ul>
VACACIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliación del periodo de disfrute en verano del 1 de junio al 30 de septiembre.</li> <li>- Aumento al fraccionamiento del disfrute en 4 periodos.</li> </ul>
24 / 31 de DICIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se considerarán días libres tanto el 24 como el 31 de diciembre. (para personal en alta a 1 de noviembre en dispositivos que requieran cobertura)</li> </ul>
ASUNTOS PROPIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disfrute por horas en jornadas especiales /irregulares</li> </ul>
JORNADA INTENSIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliación de periodos: 5 de enero y Semana Santa (lunes, martes y miércoles)</li> </ul>
FLEXIBILIDAD HORARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento de la flexibilidad a 90 minutos en total (actualmente 60 minutos)</li> <li>- Aumento de la flexibilidad en la pausa de comida de 45 a 120 minutos (actualmente de 45 a 75 minutos)</li> </ul>
BOLSA DE HORAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Novedad en su aplicación</li> <li>- Bolsa entre -20 y + 40 horas (en 1er. año de aplicación entre – 10 y + 20 horas)</li> </ul>
TELETRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantación Programa Piloto durante un año para estudio</li> </ul>
BENEFICIOS SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguro de Vida en caso de fallecimiento por cualquier causa e invalidad permanente absoluta. Capital asegurado de 50.000 €</li> <li>- Fondo Social: Incremento de 40 € a 50 € por trabajador/a con un límite anual de 50.000,00 €.</li> <li>- Fondo Ayudas al Estudio: Incremento de 40 € a 50 € por trabajador/a con un límite anual de 50.000,00 €.</li> </ul>