



III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar Departamento Territorial Ourense

Dirección Xeral de Traballo e Economía Social
Convenio ou acordo: Cruz Roja Española (oficina provincial de Ourense)

Expediente: 32/01/0003/2014

Data: 03/02/2014

Asunto: resolución de inscrición e publicación

Destinatario: Teresa Rodríguez Babarro

Código de convenio número 32000970012002.

Logo de ver o texto do IV Convenio colectivo de Cruz Roja Española (oficina provincial de Ourense) (código de convenio 32000970012002), que asinou, con data 31.12.2013, a Comisión Negociadora integrada, en representación da parte empresarial, polos/as designados/as por Cruz Roja Española en Ourense e, en representación da parte social, polos membros do Comité de Empresa, e, de conformidade co que dispón o artigo 90 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo (BOE do 29 de marzo de 1995), o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE do 12 xuño de 2010) e o Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia (BOE do 28 de setembro; DOG do 19 de outubro), en materia de traballo e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial acorda:

Primeiro.- Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG do 18 de novembro de 2010) e notificación ás representacións empresariais e sociais da Comisión Negociadora.

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, 3 de febreiro de 2014. O xefe territorial da Consellería de Traballo e Benestar en Ourense.

Asdo.: José Selas Souto.

IV Convenio Colectivo de Cruz Roja de Ourense

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1. Determinación das partes que o concertan e eficacia xeral do convenio colectivo.

1.- As partes negociadoras do presente convenio colectivo teñen a representación que determina o artigo 87.1, en relación co 88.1, 2º parágrafo, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo e son:

a.- Cruz Roja Española en Ourense, que ostenta a representación como empregadora.

b.- O Comité de Empresa, que conta coa lexitimación suficiente en representación dos empregados/as.

2.- O convenio colectivo é subscrito por Cruz Roja Española en Ourense e, doutra banda, o Comité de Empresa. De acordo coa representación, ambas as dúas partes teñen do 100%, o presente convenio colectivo é de eficacia xeral.

Artigo 2. Ámbito temporal

O presente convenio colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no BOP. A duración do convenio será ata o 31 de decembro de 2016.

Artigo 3. Prórroga e denuncia

O convenio poderá ser denunciado por calquera das partes, dous meses antes á terminación da súa vixencia, comunicándoo por escrito á outra parte, por calquera medio que garanta a súa recepción,

Se co prazo previsto no parágrafo anterior, o convenio non é denunciado por calquera das partes, prorrogárase a súa vixencia por anos naturais.

No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora, debendo, a parte receptora, responder á proposta de negociación e, ambas as dúas partes establecerán un calendario ou plan de negociación.

Logo de transcorrido un ano dende a denuncia do convenio colectivo sen que se acordara un novo convenio, ou ditado un laudo arbitral, aquel perderá a súa vixencia e aplicarase, se o houberse, o convenio colectivo de ámbito superior que fose de aplicación

Artigo 4. Ámbito persoal, e territorial

As normas contidas neste convenio colectivo son de aplicación a todo o persoal contratado por Cruz Roja Española na provincia de Ourense en calquera dos seus centros de traballo.

O persoal contratado con cargo a subvencións, onde se indiquen expresamente os importes salariais inferiores, quedará excluído soamente da táboa salarial deste convenio.

Quedan expresamente excluídos do ámbito de aplicación do presente convenio:

- Os/as profesionais libres que presten a súa colaboración e servizos á Cruz Roja Española, os cales se rexerán exclusivamente polos contratos formalizados para o efecto e polas disposicións reguladoras da súa respectiva profesión.

- Quen preste os seus servizos de modo voluntario e non retribuído.

- persoal directivo e de alta dirección da oficina provincial de Cruz Roja Española. Para estes efectos, considerarase persoal directivo, o/a secretario/a provincial e o/a coordinador/a provincial.

Artigo 5. Vinculación á totalidade

O articulado do presente convenio forma un conxunto unitario. Non serán admisibles as interpretacións ou aplicacións que, para os efectos de xulgar sobre situacións individuais ou colectivas, valoren illadamente as estipulacións convidadas.

Artigo 6. Negociación colectiva e comisión paritaria.

Quedan reservadas á negociación colectiva todas aquelas materias que, directa ou indirectamente, afecten ás condicións de traballo do persoal contratado de Cruz Roja Española en Ourense, de acordo co que se establece no presente convenio.

Para liquidar as discrepancias que poidan xurdir pola non aplicación das condicións de traballo previstas no convenio por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, adoptaranse os procedementos que se establecen para este respecto no artigo 82.3 do ET.

De acordo co establecido polo art. 85.3 e) do Estatuto dos traballadores, constituirase unha comisión paritaria para resolver todas as cuestións que poidan suscitarse en orde á interpretación e aplicación do establecido no presente convenio colectivo e que se sometan á súa consideración. A dita comisión constituirase aos 30 días da aprobación do convenio colectivo e estará formada por 2 representantes do Comité de Empresa e 2 representantes da dirección da empresa, coas seguintes funcións:

- Interpretación, seguimento e vixilancia do pactado.

- Velar polo mantemento da paz social durante a vixencia do contrato e no momento da denuncia, mentres se desenvolva a negociación colectiva.

- Intervir como instancia previa, en cantas reclamacións ou litixios se expoñan en relación coa interpretación ou aplicación do presente convenio, cando se solicite a súa mediación polos traballadores antes de acudir á vía xurisdiccional.

- Intervir como instancia de mediación naqueles asuntos que se lle sometan con relación ás condicións de traballo reguladas no presente convenio, cando sexa solicitado por algunha das partes.

- As restantes funcións que lle atribúe o Estatuto dos traballadores.

Reunirse nun prazo non superior a sete días, sempre que o solicite algunha das partes, previa comunicación escrita. Os acordos tómanse por maioría absoluta dos seus membros.

As partes acordan someter as discrepancias producidas no seu seo aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83 do ET.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 7. Competencia organizativa

A organización do traballo é facultade exclusiva da dirección Cruz Roja Española en Ourense, sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia, consulta, información e negociación recoñecidas aos representantes dos traballadores.

O obxectivo da organización do traballo é alcanzar un nivel adecuado de eficacia dos servizos, baseado na óptima utilización dos recursos humanos e materiais adscritos a estes.

Serán criterios inspiradores da organización do traballo:

- a) A planificación e ordenación dos recursos humanos.
- b) A adecuación dos persoais ás necesidades do servizo.
- c) A adecuada e eficaz adscrición profesional dos traballadores.
- d) A profesionalización e promoción dos traballadores.
- e) A racionalización, simplificación e mellora dos procesos e métodos de traballo.
- f) Promover, facilitar e motivar a colaboración altruísta e voluntaria, para que as persoas interesadas poidan participar como voluntarias ou voluntarios na organización e nas actividades da institución.

Así mesmo, facilitarase aos traballadores a ferramenta, equipamento e indumentaria adecuada para o desenvolvemento pleno da súa actividade laboral.

Artigo 8. Mobilidade funcional

A mobilidade funcional no seo da Cruz Roja Española en Ourense non terá outras limitacións que as esixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional.

A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou nivel equivalente, só será posible se existisen razóns técnicas ou organizativas que a xustificasen e polo tempo imprescindible para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores, esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva, debendo comunicarse esta situación aos representantes dos/as traballadores/as.

A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional, tendo dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación, nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

Se como consecuencia da mobilidade funcional, se realizasen funcións superiores ás do grupo profesional ou ás de nivel equivalente por un período superior a seis meses durante un ano, ou a oito durante dous anos, o/o traballador/para poderá reclamar a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el/ela realizadas conforme ás regras en materia de ascensos aplicables na Cruz Roja Española en Ourense.

O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste apartado, requirirá o acordo das partes ou, na súa falta, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo.

Capítulo III

Sistema de cobertura de postos de traballo e contratación

Artigo 9. Ingresos e promoción do persoal

O ingreso na oficina provincial de Ourense realizarase de ordinario mediante as probas selectivas que determine a dirección, con base nos principios de obxectividade e idoneidade dos candidatos, informado o comité das vacantes que se produzan, garantindo a transparencia, equidade e igualdade de oportunidades no proceso de selección.

Darase prioridade á promoción interna fronte á contratación externa. As vacantes que puidesen producirse serán cubertas, en primeiro lugar, nun proceso de promoción interna dentro do colectivo de traballadores.

Para estes efectos, a Secretaría Provincial comunicará ao representante dos/as traballadores/as a existencia da praza vacante, debendo achegar os/as interesados/as que se axusten á convocatoria, os seus méritos profesionais á Secretaría Provincial.

En todos os tribunais de selección e comisións de valoración informarase e poderá participar un/a representante do comité de empresa de categoría profesional igual ou superior á do posto demandado.

Artigo 10. Emprego e contratación

Poderase realizar calquera tipo de contrato que permita a lei, dentro dos termos que esta indique.

Artigo 11. Promoción da contratación de persoas con discapacidade

A oficina provincial de Cruz Roja Española en Ourense tratará de cubrir polo menos un 2% das prazas con persoas en situación de discapacidade

Artigo 12. Período de proba

O persoal de novo ingreso estará sometido a un período de proba, cuxa duración será de 6 meses para os/as técnicos titulados/as, e de 3 meses para os/as demais traballadores/as.

A situación de incapacidade temporal, maternidade, e adopción ou acollemento, que afecten ao traballador durante o período de proba, interrompen o cómputo deste período.

Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando o/o traballador/para tivese xa desempeñado as mesmas funcións con anterioridade, na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

Durante o período de proba, o/a traballador/a terá os dereitos e obrigacións correspondentes ao posto de traballo que desempeñe coma se fóra de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso, sen que ningunha das partes teña por elo dereito a ningunha indemnización.

Unha vez transcorrido o período de proba sen que se produci- ra a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo de servizos prestados como a antigüidade do traballador na empresa.



Capítulo IV

Clasificación profesional

Artigo 13. Sistema de clasificación

O sistema de clasificación que se contempla no presente convenio estrutúrase en grupos profesionais e establécese co fin de facilitar a mobilidade funcional e interdepartamental do persoal, e de favorecer a súa polivalencia e promoción.

1. O grupo profesional agrupa unitariamente as aptitudes profesionais, as titulacións e o contido xeral da prestación laboral que se corresponde con estas.

A pertenza a un grupo profesional capacitará para o desempeño de todas as tarefas e labores propios deste grupo, sen máis limitacións que as derivadas da existencia das titulacións específicas e dos demais requisitos de carácter profesional.

2. O nivel profesional defínese pola súa pertenza a un grupo profesional e recollerá de maneira non exhaustiva as actividades propias delas, de acordo coa organización e ordenación dos procesos de traballo.

3. A determinación da pertenza a un grupo profesional será o resultado da ponderación, entre outros, dos seguintes factores: coñecementos e experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando e complexidade.

Na valoración dos factores anteriormente mencionados terase en conta:

a) Coñecementos e experiencia: factor para cuxa valoración se terá en conta, ademais da titulación e a formación específica necesaria para cumprir correctamente os labores, a experiencia adquirida e a dificultade para a adquisición dos devanditos coñecementos e experiencia.

b) Iniciativa/autonomía: factor para cuxa valoración se terá en conta o grao autonomía na toma de decisións e de dependencia xerárquica no desempeño de tarefas ou funcións que se desenvolvan.

c) Responsabilidade: factor para cuxa valoración se terán en conta o grao de autonomía de acción do traballador, o nivel de influencia sobre os resultados, a relevancia da xestión sobre recursos humanos, técnicos e produtivos e a asunción do risco polas decisións tomadas e as súas consecuencias.

e) Mando: factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de responsabilidade fronte aos grupos superiores e inferiores, capacidade de dirección e de liderado. As características do colectivo e o número de persoas sobre as que se exerce o mando e a garantía dun adecuado funcionamento nos procedementos xerais.

f) Complexidade: factor para cuxa valoración se terá en conta o número e o grao de integración dos diversos factores antes enumerados nas tarefas ou posto encomendado.

Artigo 14. Grupos profesionais

Establécese os seguintes grupos profesionais nos que se encadran os distintos niveis profesionais existentes.

Grupo profesional técnicos/as

Nivel 1: licenciados/as universitarios/as ou grao con máster

Nivel 2: diplomados/as universitarios/as ou grao

Nivel 3: xefe/a equipo

Grupo profesional persoal de actividade

Nivel 1: - técnico/a grao superior: animador/a sociocultural, administrador/a de sistemas

- Oficial administrativo/a

Nivel 2: administrativo/a

Nivel 3: - técnico/a grao medio: auxiliar de enfermería, atención a persoas dependentes, técnico/a sanitario /a

- Socorrista acuático, monitor/a de tempo libre

Grupo profesional persoal de servizos.

Nivel 1: oficial mantemento, técnico/a de teleasistencia

Nivel 2: condutor/a , técnico/a de mantemento, instalador/a de teleasistencia

- auxiliar administrativo/a

Nivel 3: auxiliar de transporte, coidador/a, vendedor/a de rúa, operador/a

Grupo profesional técnicos

Inclúense neste grupo a aqueles /as traballadores/as, de nivel académico superior ou medio, que no desempeño do seu traballo requiren un alto grao de coñecementos profesionais que exercen na realización sobre un ou varios sectores da actividade, integran, coordinan e supervisan a execución de tarefas heteroxéneas coa responsabilidade de ordenar o traballo dun conxunto de colaboradores; con obxectivos definidos e alto grao de existencia nos factores de iniciativa, autonomía e responsabilidade.

Igualmente, inclúense neste grupo, a aqueles/as traballadores/as que realizan traballos que esixan habitualmente iniciativa por parte dos traballadores encargados da súa execución, comportando, baixo supervisión, a responsabilidade das ditas funcións, podendo ser axudados por outro/a ou outros/as traballadores/as do mesmo grupo profesional ou inferior.

Grupo profesional persoal de actividade.

Inclúense neste grupo a aqueles/as traballadores/as que realizan tarefas que, aínda cando se executen baixo instrucións precisas poden ser complementadas con algunha iniciativa; requiren adecuados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas, e cuxa responsabilidade está limitada por unha supervisión directa e sistemática, sen prexuízo de que, na execución daquelas, poidan ser axudados por outros traballadores de igual ou inferior grupo profesional.

Grupo profesional persoal de servizos

Inclúense neste grupo a aqueles traballadores que levan a cabo tarefas consistentes en operacións realizadas seguindo un método de traballo preciso e concreto, con alto grao de supervisión, que normalmente esixen coñecementos profesionais de carácter xeral e elemental.

Igualmente inclúense neste grupo a aqueles traballadores que levan a cabo tarefas que se realizan de forma manual ou con axuda de elementos mecánicos simples axustándose a instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia e que requiren normalmente esforzo físico e atención, e que non necesitan de formación específica.

Capítulo V

Tempo de traballo

Artigo 15. Xornada e horarios

A xornada ordinaria de traballo efectivo será de 39 horas á semana, en cómputo xeral, distribuídas de luns a venres. Non obstante o anterior, os traballadores de Cruz Roja Española en Ourense existentes á data da sinatura deste convenio terán como dereito adquirido, unha xornada semanal de 37 horas, que se manterá en caso de mobilidade funcional ou de verse interrompido o seu contrato durante un período non superior a 6 meses

A organización da xornada e horario de cada traballador deberá axustarse á que resulte necesaria para a adecuada prestación dos servizos, segundo establece a dirección. Naqueles servizos en que sexa posible técnica e organizativamente, poderase realizar xornada continuada, establecéndose quendas de tarde de forma que se garanta a atención a usuarios e queden cubertas as posibles demandas dos distintos programas.

Para os traballadores cuxa xornada é de 37 horas semanais, nos servizos en que sexa posible a realización de xornada continuada, esta realizarase de 8 a 15 horas e unha tarde á semana de 17 a 19 h, de acordo ao anteriormente exposto. En caso de cambios

nestes servizos, atenderase ao establecido en canto á normativa sobre cambio substancial das condicións de traballo.

En determinados postos de traballo, por necesidades do servizo, poderán realizarse outras xornadas laborais, que poderán contemplar traballo a quendas, ou en sábados domingos e/ou festivos. Para os servizos nos que, pola cobertura destes, ou os requisitos do proxecto, sexa necesario establecer unha xornada laboral de ata 40 horas, estas computaranse incrementando proporcionalmente o salario base dos/as traballadores/as afectados/as, informando diso ao Comité de Empresa.

Os días 24 e 31 de decembro terán consideración de días non laborais. Se coincidise en sábado ou domingo, pasaría a gozarse o día anterior ou seguinte de forma que todos os programas e servizos queden cubertos debidamente. Os traballadores que por razón de servizo non o puidesen gozar, serán compensados por outro día antes do 15 de xaneiro do ano seguinte.

Establécese un descanso diario de 20 minutos computables como tempo efectivo de traballo sempre que a xornada diaria continuada sexa de, polo menos, seis horas. Os descansos que se efectúen durante a xornada para fumar, serán computables no do tempo diario de descanso, debéndose recuperar o que supere o tempo establecido. Os/as traballadores/as que teñan unha xornada inferior ás seis horas poderán solicitar gozar do descanso de 20 minutos recuperándoo ao final da súa xornada diaria.

Os/as traballadores/as poderán solicitar a modificación de xornada, en función das necesidades organizativas e produtivas, solicitudes que serán analizadas en detalle pola dirección de Cruz Roja Española en Ourense, oído o Comité de Empresa.

Poderá negociarse a redución de xornada, a proposta dos/as traballadores/as, ata un máximo de 1/3 desta, sendo facultade da dirección a decisión en cada caso. Isto levará aparelado o desconto proporcional do soldo.

Durante as festas patronais da localidade do centro de traballo onde se preste o servizo, e sempre que sexa posible, establecerase un horario especial, atrasando 1 hora o horario de entrada ou ben adiantando 1 hora o de saída. Para o persoal a tempo parcial, será o tempo proporcional que corresponda en relación á súa xornada respecto da xornada ordinaria.

Artigo 16. Flexibilidade horaria

Os/as traballadores/as disporán dunha hora de flexibilidade horaria de entrada e unha hora na saída, sempre que as características do servizo o permitan (non para xornadas a quendas ou con horario determinado).

A Secretaría Provincial establecerá o procedemento correspondente de coordinación e seguimento.

Artigo 17. Horas extraordinarias

Terá a consideración de horas extraordinarias cada hora de traballo habitual que se realice sobre a duración máxima da xornada ordinaria. O número de horas extraordinarias non poderá superar o máximo legal.

As horas extraordinarias terán carácter excepcional e voluntario, debendo ser solicitadas e validadas pola coordinadora provincial e autorizadas pola Secretaría Provincial e nas asembleas comarcais polo/a Presidente/a correspondente, cunha antelación mínima de 48 horas, a non ser que as razóns que motiven a súa realización sexan imprevistas e de urxencia.

As horas extras serán motivadas por acumulación de traballo en circunstancias especiais, campañas determinadas, etc.

Para o cómputo das horas extraordinarias con motivo da asistencia a cursos ou reunións que supoñan desprazamento fóra da provincia, comparárase a duración de traballo efectivo da reunión de acordo co establecido na orde do día máis as horas de viaxe efectiva, coa xornada laboral correspondente ao traballa-

dor. As horas de viaxe estableceranse de forma fixa para os diferentes traxectos.

A compensación por horas extras será de 1 hora de descanso por 1 hora extraordinaria e poderá ser compensada no prazo de 1 mes. En fins de semana e días festivos a compensación será de 1,5 horas de descanso por 1 hora extraordinaria de traballo efectivo.

Exceso de xornada: os excesos de xornada que se realicen en situación de urxencia e/ou para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios que, pola súa transcendencia sexan inaprazables, non terán carácter de horas extraordinarias, pero serán compensadas, con 1 hora de descanso por cada hora de exceso de xornada.

Artigo 18. Vacacións

Os/as traballadores/as terán dereito ao goce de 22 días laborais de vacacións anuais retribuídas por cada ano completo de servizo, ou o tempo proporcional ao período efectivamente traballado, podendo fraccionarse como máximo en 3 períodos, sendo un deles en Semana Santa ou Nadal e preferentemente durante o período de xuño a setembro.

As vacacións gozaranse dentro do ano natural, e con data límite ata o 15 de xaneiro do ano seguinte.

Para unha mellor organización do traballo e, co fin de que os correspondentes períodos de vacacións sexan compatibles coas necesidades da actividade, establecerase un calendario de vacacións, para o que os traballadores presentarán á Secretaría Provincial antes do 30 de xaneiro, a previsión de vacacións do primeiro semestre e antes do 15 de maio a previsión do segundo semestre, e posteriormente a solicitude correspondente, cunha antelación mínima dun mes para o caso dos postos de traballo que deban ser substituídos e de 15 días para o resto salvo causa xustificada.

En caso de conflito, a dirección poderá arbitrar o procedemento ou orde de preferencias, oído o Comité de Empresa.

Unha vez solicitadas e autorizadas as vacacións cando o traballador ou traballadora atópeuse en situación de baixa debidamente xustificada no momento de iniciar o período ou períodos de vacacións, incluído o mesmo día do seu inicio, poderá solicitar o cambio de data de gozar dentro do ano natural correspondente. En tal caso, deberá adaptar as novas datas ás necesidades do servizo e ao calendario xa elaborado.

Os/as traballadores/as que cumpran 25 anos de servizos prestados na oficina provincial de Ourense, poderán gozar ese ano de 15 días naturais de vacacións adicionais.

Artigo 19. Licenzas e permisos

1. Os/as traballadores/as, coa obrigaición de avisar previamente cunha antelación mínima de 3 días, salvo causas imprevistas, de 15 para os casos en que se necesite substitución, e de 1 mes en caso de matrimonio, e de entregar xustificante posterior, poderán ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e tempos seguintes:

- Matrimonio: 15 días naturais
- Nacemento de fillo/a e enfermidade grave ou falecemento parentes ata 2º grao, de consanguinidade ou afinidade: 3 días laborais (en caso de desprazamento 5 días laborais)
- Traslado de domicilio: 2 días laborais.

Nestes dous supostos, en caso de necesidade, poderase dispoñer de días adicionais recuperables, de acordo coa política de conciliación da vida laboral e familiar da empresa.

• Deber público inescusable e persoal: o tempo necesario para iso, por exemplo, participar nunha mesa electoral, acudir como testemuña a un xuízo, etc.

• Funcións sindicais e de representación: o número de horas mensuais está en función do número de traballadores da empresa.



- Por lactación dun menor de 9 meses: unha hora de ausencia ao día ou unha redución da xornada normal en media hora. Poderá acumularse ao permiso de maternidade cunha duración de 15 días laborais previa solicitude á Secretaría Provincial cunha antelación mínima de 15 días e o devandito permiso deberá ser inmediatamente posterior ao fin da prestación por maternidade.

- Nos supostos de extinción do contrato por causas obxectivas, durante o período de aviso previo ten dereito a 6 horas semanais para buscar un novo emprego.

- Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

- Polo tempo indispensable para asistir a consulta médica do/a propio/a traballador/a, consultas do Servizo Público de Saúde, cando non sexa posible realizalo fóra do horario laboral.

- Polo tempo indispensable para asistir a consulta médica como acompañante de familiares de 1º grao, debendo achegar xustificante médico, ata un máximo de 3 horas mensuais en cómputo trimestral, sendo recuperables as horas de exceso.

- Polo tempo necesario para concorrer a exames cando se cursen con regularidade estudos para a obtención dun título académico.

- En caso de enviuvar os/as traballadores/as que teñan fillos/as menores de 16 anos ou diminuídos, terán dereito a un mes de licenza retribuída.

- Por asuntos propios, 5 días laborais. Non poderán solicitarse por máis dunha persoa do mesmo proxecto a área simultaneamente para que non se vexa afectada a actividade. Non poderán acumularse aos períodos de vacacións. Serán proporcionais ao período efectivamente traballado.

2. Permiso non retribuído: non obstante o previsto nos puntos anteriores, en casos extraordinarios a empresa concederá permisos sen soldo por un máximo dun mes. O/o traballador/a deberá solicitalo con, polo menos, dez días de antelación.

Capítulo VI

Suspensión e extinción do contrato de traballo

Artigo 20. Excedencia forzosa.

Son excedencias todas as situacións de suspensión do contrato de traballo solicitadas polo/a traballador/a.

A excedencia forzosa leva a suspensión do contrato de traballo con reserva do posto de traballo, e pode deberse aos supostos recollidos na lexislación vixente.

A súa concesión é obrigatoria pola empresa e o seu período considérase como traballado para os efectos do cómputo de antigüidade. O reingreso debe ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento da causa que a orixinou.

Artigo 21. Excedencia voluntaria

A excedencia voluntaria pode darse polas seguintes causas:

- Por interese particular:

O/a traballador/a cunha antigüidade de polo menos un ano na empresa, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de 4 meses e non maior de 5 anos.

A solicitude deberá cursarse como mínimo cun mes de antelación á data do inicio do goce da excedencia. O acordo adoptado por parte da empresa deberá emitirse no prazo de trinta días e comunicarse ao interesado e á representación dos traballadores.

Se o traballador solicitou unha excedencia por un prazo inferior a 5 anos poderá solicitar a prórroga desta ata completar o devandito período máximo cunha antelación mínima de 1 mes para cada prórroga solicitada.

Unha vez reintegrado o/a traballador/a ao seu posto de traballo, non poderá solicitar unha nova ata que non transcorrese, polo menos, 4 anos desde a data da súa reincorporación.

- Para o coidado de fillos, cónxuxe, ascendentes e descendentes:

Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a 3 anos para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como pre adoptivo, aínda que estes sexan provisionais, contados desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos os/as traballadores/as para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin á que, se é o caso, viñese gozando.

O período no que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo, será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Con todo, cando o/a traballador/a forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se se trata de categoría especial.

Artigo 22. Reingresos

Se finalizada a excedencia, o/a traballador/a desexa reincorporarse, deberá solicitalo cun aviso previo mínimo dun mes de antelación á data de expiración da excedencia.

Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo.

O traballador que solicite o seu reingreso tras unha excedencia superior a un ano terá dereito a ocupar a primeira vacante cuxa cobertura resulte necesaria que se produza, de igual grupo profesional e, de ser o caso, titulación e especialidade coas súas.

O traballador será informado desta primeira vacante, e, se renunciase a esta, perdería o seu dereito ao reingreso.

Se non existise vacante no seu grupo e si a houberse nun grupo profesional inferior, poderá optar a esta ou ben esperar a que se produza aquela. No caso de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá as retribucións correspondentes a esta, mantendo a opción para ocupar a vacante que se produza no seu grupo profesional.



Artigo 23. Extinción do contrato de traballo

O contrato de traballo extinguirase nos supostos establecidos no artigo 49 do Estatuto dos Traballadores.

Cando a extinción se produza por vontade do/a traballador/a, este deberá comunicalo por escrito con 15 días de antelación á data de efectividade, calquera que sexa a duración do contrato. Se non cumprixe con este prazo de aviso previo, poderá descontarse os días non avisados previamente na liquidación.

Artigo 24. Xubilación

Con carácter xeral, a xubilación será obrigatoria ao cumprir o traballador a idade establecida pola lexislación vixente como idade de xubilación.

O/a traballador/a poderá solicitar a xubilación anticipada sempre que cumpra os requisitos establecidos na lexislación vixente.

Capítulo VI

Normas de contido retributivo

Artigo 25. Conceptos retributivos

A retribución do persoal afectado por este convenio estará integrada polos seguintes conceptos:

- A) Soldo basee.
- B) Complemento ad personam.
- C) Complementos de convenio.
- D) Pagas extraordinarias.

Artigo 26. Soldo base

O soldo base constitúe a retribución do/a traballador/a, que virá determinado polo grupo e nivel profesional á que pertenza, determinada na táboa salarial do anexo II.

Se a xornada fose inferior á xornada ordinaria, o soldo base reducirase proporcionalmente á xornada que efectivamente realicen.

Artigo 27. Complemento ad personam

Acórdase a supresión definitiva do concepto e tratamento do complemento de antigüidade, tanto nos seus aspectos normativos como retributivos que ata a data viñan contemplando e aplicando.

En consecuencia, queda sen contido calquera norma sobre os devanditos conceptos que contradiga o establecido neste convenio.

Os traballadores manterán e consolidarán os importes que se relacionan no anexo III. Estes importes manteranse por tempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", extinguíndose xunto coa extinción do contrato do traballador. O devandito concepto reflectirase nas nóminas como "antigüidade lineal consolidada".

Este complemento retributivo "ad personam" será revisado anualmente na mesma porcentaxe que o resto de conceptos retributivos.

Artigo 28. Complementos de convenio

Os complementos retributivos son aqueles que poderán percibir os traballadores en función das características do posto de traballo asignado e soamente durante o período de tempo en que estas se manteñan, polo que non terán carácter de consolidables. Non serán prorrateables en función do tipo de xornada.

Estes complementos retributivos son os seguintes:

- 1.- De posto de traballo
 - . Dirección
 - . Responsabilidade
- 2.- Polo desempeño do traballo en horario ou xornada distinta da habitual:
 - . Disponibilidade
 - . Xornada partida
 - . Traballo a quendas

1. Complementos de posto de traballo:

Corresponde aplicar estes complementos como compensación a aquelas actividades que debe de realizar a persoa que ocupa algún dos cargos de responsabilidade na entidade e que por iso, no desempeño dos devanditos postos, concorren condicións ou factores distintas das previstas na definición dos grupos profesionais do presente convenio e que serviron para a determinación dos distintos niveis do salario base, ou cando aqueles factores ou condicións se presentan con maior intensidade como: especial responsabilidade ou cualificación, mando ou xefatura de equipo, e as singularidades deste que se recoñezan.

Estes complementos son de índole funcional e a súa percepción depende exclusivamente do exercicio da actividade profesional no posto asignado, ou da permanencia das circunstancias indicadas, polo que non terán carácter consolidable.

- Dirección:

Aplicase, de ser o caso, ás persoas ás que se lles asigne a responsabilidade dunha área.

- Responsabilidade:

Aplicase aos postos que levan unha complexidade especial por coordinar varios programas diferentes e que afectan a colectivos de atención diferentes. Aplicase tamén nos postos que implican a coordinación de programas cando iso inclúa as funcións de xefatura.

2. Complementos polo desempeño do traballo en horario ou xornada distinta da habitual:

Son todos aqueles complementos que responden ás distintas circunstancias que afectan ao horario ou á xornada e que se indican a continuación:

- Disponibilidade:

Retribúe a especial disponibilidad fóra do horario laboral para asuntos urxentes, imprevistos, e polas especiais características do posto de traballo.

- Traballo a quendas:

Retribúe a prestación de servizos en réxime de quendas, cando así se estableza polas características especiais do dito servizo.

- Xornada partida:

Retribúe a realización do traballo en réxime de xornada partida así como a especial flexibilidade que supoña a adaptación dos tempos de traballo ás especiais características de determinados servizos que leve o incremento do horario de tarde en 3 ou máis xornadas laborais.

Estes 2 últimos complementos son incompatibles entre si.

Transitoriamente manteranse os complementos de tarefas administrativas e auxiliares centro de día.

Artigo 29. Pagas extraordinarias

O persoal afectado polo presente convenio percibirá dúas pagas extraordinarias completas (salario base e complementos) unha no mes de xuño e outra no mes de decembro.

Para a percepción íntegra das pagas extraordinarias, será preciso prestar servizos ininterrompidos durante os seis meses anteriores ao da súa devindicación.

En caso de que o tempo de prestación de servizos fose menor, reducirase o seu importe proporcionalmente ao tempo de servizo prestado no semestre correspondente.

Artigo 30. Retribución en incapacidade temporal

En caso de incapacidade temporal por enfermidade común, accidente non laboral, enfermidade profesional, accidente laboral ou maternidade, garantirase a retribución do 100% do salario, percibíndose como complemento, a diferenza existente entre o importe total de salario que houbese de percibir e as prestacións que reciba da Seguridade Social.

Artigo 31. Compensación de gastos

Se no desenvolvemento do servizo algún/ha traballador/a tivese que desprazarse fóra da localidade onde se atope o seu centro de traballo, aboaránselle os gastos de desprazamento, aloxamento e/ou manutención mediante a presentación das facturas correspondentes, e ata o máximo estipulado no anexo I adxunto.

Se durante a vixencia do convenio variasen as cantidades sinaladas no citado anexo, por variación das axudas de custo oficialmente autorizadas polo Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais estas actualizaranse automaticamente, sen esperar á sinatura dun novo convenio.

Poderán solicitarse adiantos de caixa para facer fronte aos devanditos gastos.

Artigo 32. Pago de nóminas mensuais

O ingreso en conta dos salarios efectuarase o día 28 de cada mes e o aboamento das pagas extras será o día 20 dos meses de xuño e decembro (ou, de ser o caso, o día seguinte hábil.)

Artigo 33. Gratificacións

Concederase unha gratificación por nacemento de fillos de 60 €.

Artigo 34. Melloras de tipo social

1. Anticipos e préstamos: todo/a traballador/a adscrito ao presente convenio terá dereito a solicitar un préstamo do importe líquido de ata 2 das súas remuneracións mensuais, sen xuros e cun compromiso de devolución nun prazo máximo de doce meses no caso de traballadores/as fixos ou ata a finalización do seu contrato, no caso de traballadores/as eventuais cunha duración menor de contrato. Para estes efectos, irase descontando mensualmente da nómina a parte correspondente. Aplicaranse as normas fiscais que correspondan nesta materia.

Este dereito poderán solicitalo á vez ata un 10% do persoal, debéndose esperar á amortización dos préstamos xa concedidos para a concesión dun novo.

O/a traballador/a que teña concedido un préstamo, non poderá solicitar outro ata non amortizar integramente o anterior.

2. Outras melloras: os familiares de primeiro grao poderán beneficiarse dos servizos e programas que se desenvolven na oficina provincial de Ourense de forma preferente en igualdade de condicións con outros usuarios e con vantaxes económicas segundo os casos.

Artigo 35. Revisión salarial

As táboas salariais establecidas neste convenio estarán vixentes ata o 31.12.2013.

Nos anos 2014 e 2015 establécese un incremento salarial dun 0,75% do salarios base e dos complementos establecidos no presente convenio.

Capítulo VIII

Seguridade e saúde laboral. Formación dos traballadores

Artigo 36. Seguridade e saúde laboral

En todas as materias que afectan á seguridade e hixiene no traballo e as relacionadas co Comité de Saúde Laboral será de aplicación a Lei 31/1995 de prevención de riscos laborais, as súas normas de desenvolvemento e demais normativa de xeral aplicación.

En cumprimento do deber de protección, Cruz Roja Española en Ourense adoptará as medidas necesarias para evitar os riscos derivados do traballo do persoal ao seu servizo en todos os aspectos relacionados con este e, en caso necesario, entregará con carácter previo aos traballadores o protocolo de actuación para evitar riscos laborais

Os e as traballadores/as teñen como obrigaición de máxima importancia a de observar as normas de prevención de riscos laborais e colaborar no seu adecuado cumprimento.

Servizos de prevención

Cruz Roja Española en Ourense contará cun servizo de prevención propio ou concertado, encargado da asistencia técnica preventiva. A súa función fundamental será deseñar e aplicar o plan de prevención, que incluírá polo menos:

1. Avaliación dos factores de risco que poidan afectar á saúde e integridade dos traballadores e traballadoras.

2. Determinación das prioridades na adopción de medidas preventivas adecuadas e a vixilancia da súa eficacia.

3. Información e formación dos traballadores e traballadoras sobre a prevención de riscos e protección da saúde nos postos de traballo.

4. Asegurar a prestación correcta dos primeiros auxilios en plans de emerxencia.

5. Vixilancia da saúde respecto dos riscos derivados do traballo.

Cruz Roja Española en Ourense deberá informar con carácter previo, ao Comité de Empresa, da contratación dos servizos de prevención.

Así mesmo, Cruz Roja Española en Ourense informará aos representantes dos traballadores e traballadoras e a estes, das consecuencias sobre a saúde que se derivan do traballo realizado mediante a avaliación de riscos e que poidan influír negativamente no desenvolvemento do artigo 26 da Lei de prevención de riscos laborais.

Formación en saúde laboral

De conformidade co artigo 19 da Lei de prevención de riscos laborais garantírase que cada traballador/a reciba unha formación teórica e práctica en materia preventiva, tanto no momento da súa contratación, como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo, e deberá impartirse sempre que sexa posible dentro da xornada de traballo, ou na súa falta, noutras horas pero co desconto naquela do tempo investido nela.

Comité de Seguridade e Saúde

Deberán nomearse os/as delegados/as de prevención e o Comité de Seguridade e Saúde de acordo ao establecido na lei. O comité estará formado polos delegados/as de prevención, dunha parte, e pola dirección e/ou os seus representantes en igual número, pola outra. Respecto da designación, nomeamento, funcións e garantías dos delegados/as de prevención, estarase ao previsto na lexislación vixente.

Facilitarase aos membros do comité, dentro do horario laboral, o tempo necesario para:

a. A celebración das reunións do Comité de Seguridade e Saúde.

b. A asistencia ás reunións convocadas por Cruz Roja Española en Ourense en materia de prevención de riscos.

c. O tempo necesario para acompañar aos técnicos nas avaliacións de carácter preventivo.

Medidas de emerxencia

Segundo o artigo 20 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, Cruz Roja Española en Ourense deberá analizar as posibles situacións de emerxencia e adoptar as medidas necesarias en materia de primeiros auxilios, loita contra incendios e evacuación de todo o persoal, designando para iso ao persoal encargado de poñer en práctica estas medidas e comprobando periodicamente, se é o caso, o seu correcto funcionamento. O citado persoal deberá posuír a formación necesaria, ser suficiente en número e dispoñer do material adecuado, en función das circunstancias antes sinaladas.

Para a aplicación das medidas adoptadas, Cruz Roja Española en Ourense deberá organizar as relacións que sexan necesarias con servizos externos, en particular en materia de asistencia

médica de urxencias, salvamento e loita contra incendios, de forma que quede garantida a rapidez e a eficacia destas. En todo caso, Cruz Roja Española en Ourense deberá garantir a normativa vixente que, sobre medidas de emerxencia, que establece a correspondente administración autonómica.

Vixilancia da saúde

Os/as traballadores/as terán dereito a unha revisión médica anual con carácter voluntario.

As traballadoras en período de xestión poderán solicitar o seu traslado a outro posto cando as condicións puidesen resultar prexudiciais. A reincorporación farase no seu posto de traballo habitual.

Artigo 37. Formación de traballadores

De conformidade co establecido no artigo 23 do Estatuto dos traballadores, e para facilitar a súa formación e promoción profesional, os traballadores afectados polo presente convenio, terán dereito a ver facilitada a realización de estudos para a obtención de títulos académicos ou profesionais recoñecidos oficialmente, á realización de cursos de perfeccionamento profesionais organizados pola propia Cruz Roja Española en Ourense ou outros organismos, sempre que a dita formación teña relación directa co ámbito de actuación que recolle o presente convenio.

A Cruz Roja Española en Ourense e a representación dos/as traballadores/as recoñecen como dereito derivado da relación laboral, o da formación e promoción no traballo, salvando en calquera caso as necesidades de organización e bo funcionamento da Cruz Roja Española en Ourense. A formación é un factor básico para incrementar a motivación e a integración dos/as traballadores/as, crear un mecanismo válido para articular a promoción e como proceso de mellora na calidade dos servizos.

A formación e capacitación de quen preste os seus servizos na Cruz Roja Española en Ourense, de acordo coas necesidades desta, está aberta, sen discriminación de ningún tipo e coas únicas limitacións que poidan provir dos coñecementos previos que deberán ser acreditados individualmente.

Por outra banda, os/as traballadores/as da oficina provincial de Cruz Roja Española teñen a obriga de manter actualizada a súa formación profesional.

Así mesmo, as accións formativas que se determinen pola dirección como de reconversión ou reciclaxe profesional, serán de asistencia obrigatoria para quen vaia dirixidas e realizárense dentro da xornada laboral, e se isto non fose posible, compensaranse con horas de descanso de acordo no previsto no presente convenio.

As accións formativas propostas polos traballadores que teñan como finalidade a promoción profesional ou unha mellor preparación para desempeñar as funcións encomendadas, incluída a formación "on - line", poderán solicitar un crédito horario dentro da xornada laboral, que determinará a dirección.

A formación profesional na Cruz Roja Española en Ourense, orientarase cara aos seguintes obxectivos:

- a) Adaptación ao posto de traballo e ás modificacións deste.
- b) Actualización e posta ao día dos coñecementos profesionais esixibles no grupo, nivel e posto de traballo.
- c) Especialización nos seus diversos graos, nalgún sector ou materia propia do traballo.
- d) Evitación dos riscos laborais.
- e) Calquera outro obxectivo que beneficie a atención efectiva aos usuarios, ao traballador/a e á organización do traballo en Cruz Roja Española en Ourense.

Nos casos de formación ou perfeccionamento profesional poderase estudar a adaptación do horario para posibilitar a súa asistencia.

Os/as traballadores/as que cursen estudos para mellor adecuación e capacitación para o desempeño do seu posto de traballo, terán dereito a elixir quendas e adaptación da xornada ordinaria, así como á concesión de permisos con reserva de posto de traballo.

No caso de que o/o traballador/a realice unha especialización profesional con cargo á Cruz Roja Española en Ourense para poñer en marcha proxectos determinados ou realizar un traballo específico, establecerase un período mínimo de permanencia nela mediante pacto individual e por escrito. Se o/a traballador/a abandonase a Cruz Roja Española en Ourense antes da finalización do prazo pactado, esta terá dereito a unha indemnización por danos e prexuízos de acordo ao previsto no punto 4 do artigo 21 do Estatuto dos traballadores. A dita indemnización cuantificarase no momento de realizar o pacto, por escrito.

Criterios de selección para a asistencia a cursos

Para establecer os criterios obxectivos para a asistencia aos cursos de formación dos/as traballadores/as, terase en consideración garantir a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres e, en especial, a formación dirixida aos traballadores non cualificados e a xornada parcial, así como aos que participasen en menos ocasións en accións formativas e aqueles outros que estean a desempeñar postos de traballo relacionados directamente coa materia obxecto do curso, ou vaian desenvolvelas nun futuro próximo.

A dirección establecerá os mecanismos e procedementos para informar sobre as distintas accións formativas ao persoal.

Artigo 38. Responsabilidade civil

A institución concertará unha póliza de seguros destinada a cubrir a eventual responsabilidade civil en que puidesen incurrir os traballadores da institución nas súas funcións.

Capítulo IX

Dereitos sociais e igualdade de oportunidades

Artigo 39.- Voluntariado e código de conduta

Sendo Cruz Roja unha institución que ten como un dos seus principios fundamentais o carácter voluntario, todas as persoas con relación laboral terán como unha das súas responsabilidades, e ocuparanse de promover, facilitar e motivar, a colaboración altruísta e voluntaria para que as persoas interesadas poidan participar como voluntarias/os na organización e nas actividades da institución.

Todo o persoal laboral deberá coñecer o código de boa conduta de Cruz Roja Española, debendo respectalo e cumprilo.

Artigo 40.- Medio ambiente

As partes asinantes deste convenio consideran necesario que todos os integrantes da entidade actúen de forma responsable e respectuosa co medio ambiente, prestando atención á súa defensa e protección, e levando á actuación diaria no ámbito laboral uns procedementos que axuden á súa preservación.

Artigo 41.- Igualdade de oportunidade e non discriminación

En Cruz Roja Española a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes é un elemento básico da xestión dos recursos humanos ten Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española asúmese a política de igualdade que establece o plan de igualdade 2008-2011 que o equipo nacional de igualdade da institución aprobou en base ao diagnóstico realizado polos equipos de igualdade das oficinas territoriais de Cruz Roja Española.

Como alicerces desta política de igualdade no ámbito das relacións laborais que cifra o presente convenio laboral destacamos:

- A aplicación dos principios sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes que establece o plan de igualdade de Cruz Roja Española.
- Creación dun equipo de igualdade na oficina provincial de Cruz Roja Española en Ourense, como órgano asesor e de seguimento e implantación do plan de igualdade. O equipo de igualdade estará integrado polo axente de igualdade, por unha ou dúas acodes da área de secretaría, por unha ou dúas acodes da área de coordinación e por unha persoa designada polo Comité de Empresa.
- Tamén se crea a figura do axente de igualdade, que recaerá no secretario ou secretaria provincial ou persoa en quen delegue, e será a persoa encargada de liderar o proceso de diagnóstico e de análise da realidade e do deseño, desenvolvemento e avaliación do plan de acción.
- Elaboración dun protocolo para a prevención e tratamento do acoso sexual, por razón de sexo e acoso moral ou mobbing.
- Regular os criterios obxectivos nos procesos de selección, promoción e formación.
- Utilización de accións positivas, consistentes en outorgar o posto de traballo, en igualdade de condicións, ao candidato/a cuxo sexo estea subrepresentado no posto de traballo para cubrir.
- Planificar cursos de formación encamiñados a difundir as políticas de igualdade e a perspectiva de xénero no traballo de Cruz Roja Española.
- Establecer o principio de igual retribución por un traballo de igual valor. Entendendo retribución en sentido amplo, incluíndo todos os conceptos retributivos percibidos e a valoración de todos os postos de traballo.
- Incluír medidas de conciliación da vida laboral e persoal tal e como se recollen no presente convenio.
- Promover unha concepción integral da saúde, poñendo atención, tanto aos riscos psíquicos como físicos, e desenvolvendo actuacións preventivas dirixidas ao conxunto de traballadores e traballadoras, tendo en conta a realidade e especialidade (acoso sexual., maternidade, etc.) de estas últimas.
- Atender ás circunstancias persoais de aquelas vítimas de violencia de xénero, establecendo permisos especiais, preferencia de traslado, beneficios sociais, etc., ata a normalización da súa situación

Capítulo IX

Réxime sobre faltas e sancións

Artigo 42. Faltas e sancións

Os/as traballadores/as, en calquera dos niveis que integran a estrutura da institución, poderán ser sancionados pola dirección en virtude de incumprimento laboral, de acordo coa gradación de faltas e sancións que se establecen no presente convenio ou nas disposicións legais, de acordo co establecido no Estatuto dos traballadores.

Constitúe falta ou incumprimento na relación laboral, a violación dun ou máis deberes do traballador consignados no presente convenio (e no Estatuto dos traballadores) sendo competencia da comisión paritaria que se constituía tras a sinatura do presente convenio, a clasificación dos supostos non recollidos nos artigos seguintes.

As faltas poderán clasificarse atendendo á súa importancia, reincidencia, e reiteración en leves, graves e moi graves.

1. Terán consideración de faltas leves:

- A leve incorrección co público e en xeral cos usuarios do servizo, así como cos compañeiros ou subordinados.

- Atraso inustificado do posto de traballo, incumprindo o estipulado no artigo que regula a flexibilidade horaria.

- A non comunicación da falta ao traballo por causa xustificada, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.

- O descoído na conservación dos locais, vehículos, material e documentos da entidade.

- O incumprimento da normativa en materia de medio ambiente establecida pola institución.

- En xeral, o incumprimento dos deberes por negligencia ou descoído inescusable.

2. Terán a consideración de faltas graves:

- A falta de disciplina no traballo ou do respecto debido aos superiores, compañeiros ou subordinados.

- O incumprimento das ordes ou instrucións dos superiores relacionadas co traballo e das obrigacións concretas do posto de traballo ou as negligencias das que se deriven ou poidan derivarse prexuízos graves para o servizo.

- A desconsideración co público no exercicio do seu traballo.

- Faltas de asistencia ao traballo sen causa debidamente xustificada de 1 a 2 días na quincena.

- Ausencias inustificadas do posto de traballo ata 2 veces á quincena en intervalos superiores a 1 hora.

- O abandono do posto de traballo durante a xornada, sen causa xustificada.

- A indisciplina ou desobediencia non reiterada.

- A simulación de enfermidade ou accidente.

- A negligencia que poida ocasionar graves danos na conservación dos locais, vehículos, material e documentos da entidade.

- O incumprimento grave das obrigacións en materia de prevención de riscos laborais contemplados na normativa vixente.

- O incumprimento do establecido na Lei de protección de datos de carácter persoal por negligencia manifiesta.

3. Terán a consideración de faltas moi graves:

- Faltas de asistencia ao traballo sen causa debidamente xustificada de 3 ou máis días na quincena.

- Ausencias inustificadas do posto de traballo ata 3 veces á quincena en intervalos superiores a 1 hora.

- As ofensas verbais mediando intencionalidade dolosa á dirección e aos/as traballadores/as, así como a desconsideración co público ou cos usuarios no exercicio do traballo.

- As agresións aos/as usuarios/as, voluntarios/as, á dirección, ou aos/as traballadores/as.

- A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso da confianza no desempeño do traballo.

- Danos graves nos bens mobles ou inmobles ou documentación da entidade, mediando intencionalidade ou negligencia probada e notaria.

- A reiterada indisciplina ou desobediencia no traballo.

- O falseamento doloso de datos e informacións do servizo en relación ao cumprimento das obrigacións e tarefas encomendadas.

- A vulneración do código de conduta da institución.

- O acoso sexual e/ou moral.

- A obtención de beneficios económicos por razón do traballo desempeñado obtidos con ocultación, engano ou fraude ou valéndose do nome da institución.

- O incumprimento do establecido na Lei de protección de datos cando se produza a violación da intimidade persoal de usuarios dos servizos da entidade ou doutros empregados.

- O incumprimento moi grave das obrigacións en materia de prevención de riscos laborais contempladas na normativa vixente, entendendo como tal cando deste poidan derivarse ris-

cos para a saúde e a integridade física ou psíquica doutro/a traballador/a ou de terceiros.

Artigo 43. Sancións

As sancións que se poderán impoñer pola comisión das faltas a que se refiren os artigos anteriores, serán as seguintes:

Por faltas leves

Amoestación escrita.

Suspensión de emprego e soldo de ata 2 días

Por faltas graves

Suspensión de emprego e soldo de ata 30 días.

Por faltas moi graves

Suspensión de emprego e soldo de ata 3 meses.

Traslado forzoso sen dereito a indemnización.

Despedimento.

As sancións serán proporcionais e igualitarias na súa aplicación con respecto á falta cometida, sendo cualificada como falta grave ou moi grave, aplicándose a sanción correspondente ás devanditas tipificacións, a reiteración de faltas, segundo a seguinte escala:

* A comisión de 3 faltas leves no período de 19 días naturais constituirá falta grave.

* A comisión de 2 faltas graves no período de 30 días naturais constituirá falta moi grave.

Con carácter xeral, operarán os prazos de prescrición establecidos no artigo 60 do Estatuto dos Traballadores, contados todos eles a partir da data en que a empresa teña coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de terse producido. Os devanditos prazos quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente instruído ou información preliminar, incluída a audiencia previa ao interesado que poida instruírse, de ser o caso.

A valoración das faltas e as súas correspondentes sancións son sempre revisables ante a xurisdición laboral competente.

Todo/a traballador/a poderá dar conta por escrito, por si ou a través do Comité de Empresa, dos actos que supoñan falta de respecto á súa intimidade ou á consideración debida á súa dignidade humana ou laboral.

Capítulo X

Acción sindical

Artigo 44. Garantías sindicais

Ningún/ha traballador/a que ostente calquera representación das reguladas na lexislación para o efecto poderá ser despedido durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte ao seu cesamento.

Os representantes legais dos/as traballadores/as non poderán ser discriminados na súa promoción profesional ou económica. Ningún/ha deles/as poderá ser trasladado nin sancionado por motivos sindicais durante o exercicio das súas funcións nin durante o ano seguinte á expiración da súa condición.

Para facer uso das horas sindicais, establécese o mesmo procedemento, a comunicación dos representantes dos/as traballadores/as á dirección de Cruz Roja Española en Ourense, que o establecido para as licenzas e permisos, con indicación do día e horas solicitadas.

Artigo 45. Órganos de representación

Os órganos de representación dos traballadores na empresa axustaranse ao establecido nos artigos 62 a 68 do Texto refundido do Estatuto dos Traballadores.

O Comité de Empresa terá dereito a ser informado das cuestións que afecten ao persoal, aos contratos de acordo coa lexislación vixente, facilitando copias básicas e todas aquelas que están recollidas na lexislación vixente.

Cruz Roja Española en Ourense disporá nun espazo público dun taboleiro de anuncios con espazo reservado para as comunicacións do Comité de Empresa.

Os servizos mínimos en caso de asemblea de traballadores/as ou folga determinánsense conxuntamente pola empresa e o comité de empresa.

Artigo 46. Dereito de reunión

De mutuo acordo, entre Cruz Roja Española en Ourense e o Comité de Empresa, poderase celebrar unha asemblea de traballadores semestral durante a xornada laboral ou parte desta.

Facilitarase un local para as reunións que puidesen manter os membros do Comité de Empresa, así como a posibilidade de utilizar o correo electrónico como unha forma de comunicación con todos/as os/as traballadores/as.

Para proceder á convocatoria de asemblea de traballadores, establécese como procedemento a comunicación por escrito dos/as representantes dos/as traballadores/as á dirección de Cruz Roja Española en Ourense, da convocatoria e os nomes das persoas non pertencentes á empresa que vaian asistir á asemblea. Ourense, 31 de decembro de 2013.

Por Cruz Roja en Ourense: ---

Polo Comité de Empresa: ---

Anexo I

Compensación gastos - anos 2013 - 2014 - 2015 - 2016 concepto; importe

manutención (por día); 37,40

½ dieta manutención; 18,70

aloxamento (por día); 65.97

dieta enteira (por día); 103.37

quilometraxe (por km); 0,19

* Importes establecidos polo Ministerio de Asuntos Sociais

Anexo II

Táboa salarial - ano 2013

Salario base 2013

Grupo profesional; niveis retributivos; mensual

Técnicos:

nivel I: titulado/a superior, grao con máster; 1.671,58

nivel II: titulado/a medio, grao; 1.216,41

nivel III: xefe/a de equipo; 1.098,30

Persoal de actividade:

nivel I: - técnico/a grao superior; 1,098,30

- oficial administrativo/a ; 1.072,58

nivel II: administrativo/a 911.94

nivel III: - técnico/a grao medio , aux de clínica, xeriatría; 720,08

- socorrista acuático, monitor/a t.l.; 769,11

Persoal de servizos:

nivel I: - oficial mantemento; 947,60

- técnico/a teleasistencia; 905.63

nivel II: - condutor/a, inst. teleasistencia; 880,06

- aux. administrativo/a; 845,40

nivel III: aux. transporte, coidador/a, vendedor/a de rúa, operador/a; 651,39

complementos 2013

importe; euros

Dirección; 179,26

Responsabilidade; 80,68

Dispoñibilidade; 35,84

Traballo a quendas; 44,81

Xornada partida; 44,81

Transit. tarefas administrat.; 35,84

Transit. centro de día; 62,75



Anexo III

De acordo ao artigo 25 acórdase a supresión definitiva do conzepto e tratamento do complemento de antigüidade, tanto nos seus aspectos normativos como retributivos que ata a data viñan contemplando e aplicando.

Os traballadores existentes á firma do presente acordo manterán e consolidarán os importes que tivesen devindicados a 31/12/2013 e que se reflicten no presente anexo, os cales se manterán por tempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, extinguíndose xuntamente coa extinción do contrato do traballador.

Ademais dos importes devindicados a 31 de decembro de 2013, o importe correspondente a dous trienios, incorporaranse ao complemento “ad personam” da seguinte maneira: un 10% no ano 2014, un 30% nos anos 2015, 2016 e 2017.

Traballador: ---
Devindicado: ---
Trienios: ---
2014: ---
2015: ---
2016: ---
2017: ---

Consellería de Trabajo y Economía Social

**Departamento Territorial
Ourense**

Convenio o acuerdo: Cruz Roja Española (oficina provincial de Ourense)

Expediente: 32/01/0003/2014

Fecha: 03/02/2014

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinataria: Teresa Rodríguez Babarro

Código de Convenio número 32000970012002.

Después de ver el texto del IV Convenio Colectivo de Cruz Roja Española (oficina provincial de Ourense) (código de convenio 32000970012002) que firmó, con fecha 31/12/2013, la Comisión Negociadora, integrada, en representación de la parte empresarial, por los/las designados/as por Cruz Roja Española en Ourense y, en representación de la parte social, por los miembros del Comité de Empresa, y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995), el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 junio de 2010) y el Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia (BOE de 28 de septiembre, DOG de 19 de octubre), en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG de 18 de noviembre de 2010) y notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, 3 de febrero de 2014. El jefe territorial de la Consellería de Trabajo y Bienestar en Ourense.

Fdo.: José Serlas Souto.

IV Convenio Colectivo de Cruz Roja Ourense

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del Convenio Colectivo.

1.- Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la representación que determina el artículo 87.1, en relación con el 88.1, 2º párrafo, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y son:

a.- Cruz Roja Española en Ourense que ostenta la representación como empleadora.

b.- El Comité de Empresa, que cuenta con la legitimación suficiente en representación de los/as empleados/as.

2.- El Convenio Colectivo es suscrito por Cruz Roja Española en Ourense y por otro lado el Comité de Empresa. De acuerdo con la representación ambas partes tienen del 100%, el presente Convenio Colectivo es de eficacia general.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el BOP. La duración del Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 3. Prórroga y denuncia

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dos meses antes a la terminación de su vigencia, comunicándose por escrito a la otra parte, por cualquier medio que garantice su recepción.

Si en el plazo previsto en el párrafo anterior, el convenio no es denunciado por cualquiera de las partes, se prorrogará su vigencia por años naturales.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora, debiendo la parte receptora responder a la propuesta de negociación, y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo o dictado un laudo arbitral, aquel perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiera, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación

Artículo 4. Ámbito personal y territorial

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo son de aplicación a todo el personal contratado por Cruz Roja Española en la provincia de Ourense en cualquiera de sus centros de trabajo.

El personal contratado con cargo a subvenciones, donde expresamente se indiquen importes salariales inferiores, quedará excluido solamente de la tabla salarial de este convenio.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

a) Los/as profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española, los cuales se regirán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto y por las disposiciones reguladoras de su respectiva profesión.

b) Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.

c) El personal directivo y de alta dirección de la oficina provincial de Cruz Roja Española. A estos efectos se considerará personal directivo, el/la secretario/a provincial y el/la coordinador/a provincial.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

El articulado del presente convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Artículo 6. Negociación colectiva y Comisión Paritaria

Quedan reservadas a la negociación colectiva, todas aquellas materias, que directa o indirectamente afecten a las condicio-