



Boletín Oficial

Provincia de Ourense



N.º 263 · Xoves, 16 novembro 2023

Dep. legal: OR-1/1958 · Franqueo concertado 30/2

SUMARIO

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

Consellería de Promoción de Emprego e Igualdade
Xefatura Territorial de Ourense

V Convenio colectivo de Cruz Vermella Ourense..... 2

IV. ENTIDADES LOCAIS

Rubiá

Exposición pública da aprobación inicial do expediente de modificación orzamentaria, de suplementos de crédito, n.º 2, financiado con cargo ao remanente líquido de Tesourería para gastos xerais..... 32

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad
Jefatura Territorial de Ourense

V Convenio colectivo de Cruz Roja Ourense..... 16

IV. ENTIDADES LOCALES

Rubiá

Exposición pública de la aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria, de suplementos de crédito, n.º 2, financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería para gastos generales..... 32



III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade Xefatura Territorial Ourense

Convenio ou Acordo: Cruz Vermella Española (oficina provincial de Ourense)

Expediente: 32/01/0041/2023

Data: 25/10/2023

Asunto: resolución de inscrición e publicación

Destinataria: Magdalena Sofía García Iturri Tosar

Código de convenio número 32000970012002

Unha vez visto o texto do convenio colectivo de “Cruz Vermella Española” (oficina provincial de Ourense), para os anos 2023-2026, que subscribiu o día 18/09/2023 a comisión negociadora conformada pola parte empresarial e pola representación das persoas traballadoras, e de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores [BOE 255, do 24 de outubro de 2015], o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo [BOE 143, do 12 de xuño de 2010] o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo [BOE 232, do 28 de setembro de 1982], polo Decreto 59/2023, do 14 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, o Decreto 79/2023, do 22 de xuño, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia, e o Decreto 123/2022, do 23 de xuño de 2022, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade.

Esta Xefatura Territorial, resolve:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo e plans de igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notificación á representación empresarial e social da comisión negociadora.

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

Ourense, na data da sinatura electrónica. O xefe territorial da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade en Ourense.

Asdo.: Yago Borrajo Sánchez.

V Convenio colectivo da Cruz Vermella Ourense

Capítulo I. Disposicións xerais

Artigo 1. Determinación das partes

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

a. Cruz Vermella Española en Ourense que ostenta a representación como empregadora.

b. O Comité de Empresa, que conta coa lexitimación suficiente en representación das persoas traballadoras.

2. O convenio colectivo está suscrito por Cruz Vermella Española en Ourense e por outro lado o Comité de Empresa. De acordo coa representación ambas as partes teñen o 100%; o presente convenio colectivo é de eficacia xeral.

Artigo 2. Ámbito persoal e territorial

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

Quedan expresamente excluídos do ámbito de aplicación deste convenio:

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

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

c) O persoal directivo e de alta dirección da Oficina Provincial da Cruz Vermella Española. Para estes efectos considerárase persoal directivo, o/a secretario/a provincial e o/a coordinador/a provincial.

Artigo 3. Ámbito temporal

O presente convenio colectivo entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2023 e terá unha duración ata o 31 de decembro de 2026.

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

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

No prazo máximo dun mes a partir de que se reciba a comunicación, constituírase a comisión negociadora, debendo a parte receptora responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación.

O convenio manterá a súa vixencia en tanto que non se asine outro que o substitúa.

Artigo 4. Vinculación á totalidade e unidade de convenio

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

Se a xurisdición competente, facendo uso das súas atribucións, declara algún dos artigos ou textos non legais, o artigo ou texto en cuestión perdería todo o efecto e as partes negociadoras deste convenio terán que reconsiderar o acordo ou o artigo no período dun mes desde o momento que se teña constancia daquela tramitación.

Artigo 5. Compensación e absorción

As melloras resultantes da aplicación deste convenio compensan as que viñeran rexendo con anterioridade á vixencia deste, salvo aquelas expresamente recollidas no texto.

As disposicións legais que se poidan promulgar no futuro que impliquen variación económica en todas ou algunha das condicións deste convenio unicamente terán eficacia práctica se no seu conxunto en cómputo anual superan ás deste convenio. En caso contrario consideraríanse absorbidas polas melloras deste convenio.

Artigo 6. Comisión Paritaria

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

Constituirase unha Comisión Paritaria para resolver todas as cuestións que poidan suscitarse en orde á interpretación e aplicación do que se establece neste 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.

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- Interpretación, seguimento e vixilancia do pactado.

- Voar 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 formulen en relación coa interpretación ou aplicación deste 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 tomaranse por maioría absoluta dos/as seus/súas membros e quedarán reflectidos nun acta asinada por todos/as os/as membros da Comisión.

No suposto de que non se lograra acordo nos asuntos sometidos a consideración da Comisión Paritaria, as partes poderán formular as súas diverxencias, a un arbitraxe ante un árbitro elixido de común acordo, ante a autoridade laboral competente ou a xurisdición social.

Capítulo II. Organización do traballo

Artigo 7. Competencia e criterios relativos á organización do traballo

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

Corresponde a súa aplicación práctica aos órganos directivos de CRE en Ourense. Cruz Vermella comprométese a informar aos representantes dos traballadores dos cambios organizativos que afecten á organización do traballo.

O obxectivo da organización do traballo é acadar un nivel axeitado de produtividade e eficacia dos servizos, baseado na óptima utilización dos recursos humanos e materiais adscritos para os mesmos e de acordo cos valores, principios e normas da institución e do Plan Estratéxico de Cruz Vermella Española.

A organización de traballos e actividades pretende avanzar na implantación de criterios de calidade e boa práctica.

Serán criterios inspiradores da organización do traballo:

- a) A planificación e ordenación dos recursos humanos.
- b) A adecuación do conxunto do persoal ás necesidades do servizo.
- c) A axeitada e eficaz adscrición profesional dos/as traballadores/as.
- d) A profesionalización e promoción dos/as traballadores/as.
- e) A identificación e valoración dos postos de traballo.
- f) A racionalización, simplificación e mellora dos procesos e métodos de traballo.
- g) A igualdade entre homes e mulleres.
- h) O respecto aos principios fundamentais de Cruz Vermella Española.

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

Artigo 8. Voluntariado e código de conduta

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

Todo o persoal deberá coñecer o Código de Conduta de Cruz Vermella Española, o documento que o substitúa no futuro, debendo respectalo e cumprilo, sendo o seu incumprimento causa de sanción laboral.

Capítulo III. Inicio e extinción da relación laboral

Artigo 9. Ingresos e promoción do persoal

A dirección de CR determinará os postos de traballo que se proceda crear, ou as vacantes que tras producirse deban de ser ocupadas, determinando as características esixidas para o seu desempeño e a forma e proceso a seguir para a súa cobertura segundo os protocolos establecidos por CRE para a xestión do persoal.

A oferta de traballo publicarase con antelación á data de selección e contratación, da que se dará coñecemento aos/ás representantes dos/as traballadores/as, e enviarase por correo electrónico a todo o persoal, excepto nas contratacións por substitucións, interinidade e outros inferiores a 6 meses de duración e nos que haxa bolsa de substitucións.

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/as candidatos/as, garantindo a transparencia, equidade e igualdade de oportunidades no proceso de selección.

Darase prioridade á promoción interna fronte á contratación externa. As vacantes que puideran producirse serán cubertas, en primeiro lugar, nun proceso de promoción interna dentro do colectivo de traballadores/as, sempre que teñan a formación, experiencia e demais requisitos requiridos para o posto.

Na convocatoria farase constar o perfil do posto a cubrir, o grupo profesional no que estea encadrado, así como os requisitos esixidos.

Todos/as os/as candidatos/as que desexen optar ao posto remitirán a súa solicitude, facendo constar os seus méritos á Secretaría provincial. Para a elección do/a candidato/a teranse en conta os méritos profesionais, os coñecementos específicos requiridos, a capacidade dos/as aspirantes, etc., considerándose a antigüidade como un requisito, pero sen que teña carácter determinante.

Valoraranse inicialmente as candidaturas do persoal e no caso de que o posto quedara deserto por falta de candidatos/as ou por inadecuación destes ao posto obxecto da convocatoria, valoraranse as candidaturas externas.

En todos os procesos selectivos que teñan que realizarse participará a dirección e/ou persoas en quen delegue, podendo ser unha delas o/a responsable de área á que a persoa vaia a incorporarse.

Artigo 10. Emprego e contratación

Poderase realizar calquera modalidade de contratación establecida na lexislación laboral vixente. Os contratos temporais por circunstancias da produción imprevisibles de 6 meses de duración poderán prorrogarse por outros 6 meses máis.

A totalidade dos contratos subscritos dentro do ámbito deste convenio formalizaranse por escrito.

O persoal que se incorpore á Cruz Vermella deberá formalizar o compromiso de confidencialidade e cumprimento do Código de Conduta da institución.

Artigo 11. Promoción da contratación de persoas con discapacidade

A Oficina Provincial de Cruz Vermella 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/á traballador/a durante o período de proba, interrompen o cómputo del.

Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando o/a traballador/a xa desempeñase 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 desempeña como se fora do cadro 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 iso dereito a indemnización ningunha.

Unha vez transcorrido o período de proba sen que se produciase o desestimento, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo de servizos prestados como a antigüidade do/a traballador/a na empresa.

Artigo 13. Extinción do contrato de traballo

O contrato de traballo extinguirase nos supostos establecidos no art. 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 cumpriase con este prazo de preaviso poderá descontar os días non preavisados na liquidación.

Artigo 14. Xubilación

Como medida vinculada co relevo xeracional, con carácter xeral a xubilación será obrigatoria ao cumprir o/a traballador/a a idade establecida pola lexislación vixente como idade de xubilación.

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

O persoal poderá acollerse á xubilación anticipada e parcial sempre e cando cumpra con todos os requisitos establecidos na lexislación vixente, a través dun contrato de relevo, sempre que sexa de mutuo acordo e que as circunstancias legais non se modificaran desde a data do presente convenio.

Capítulo IV. Clasificación profesional

Artigo 15. Grupos profesionais

O sistema de clasificación que se contempla neste convenio estrutúrase en cinco grupos profesionais, cun contido técnico e funcional diferente e establécese co fin de facilitar a mobilidade funcional e interdepartamental do persoal e de favorecer a súa polivalencia e promoción interna.

A pertenza a un grupo profesional virá dada fundamentalmente, polo posto de traballo que se ocupe e a formación requirida, ponderándose así mesmo outro tipo de factores como a experiencia, a iniciativa, a autonomía, a responsabilidade, capacidade de mando, etc.

Os postos adscritos aos grupos profesionais descritos a continuación non constitúen unha lista exhaustiva, polo cal poden engadirse posteriormente outros que, cumprindo as mesmas características establecidas para o grupo poidan considerarse equiparables.

A estes efectos determínanse neste convenio os seguintes grupos profesionais:

Grupo 1. Titulados/as 1

Grupo 2. Titulados/as 2

Grupo 3. Técnicos/as especialistas

Grupo 4. Técnicos/as auxiliares

Grupo 5. Servizos xerais

Grupo I

Son os supostos con maior amplitude e heteroxeneidade na xestión dos proxectos (recursos económicos e humanos, activi-

dades, funcións e obxectivos integrados e diversos), con maior impacto nos obxectivos xerais da organización.

Complexidade: seguen políticas definidas e obxectivos xenéricos establecidos, asumindo unha moi elevada complexidade na solución dos problemas, asociada á xestión de recursos e diversidade e impacto das súas relacións, ou ben ao seu ámbito de especialización.

Autonomía: total sobre o cumprimento dos seus resultados ou os obtidos a través de outros, cun marco de referencia dos problemas e decisións pouco definido, partindo de directrices xerais que lles obrigan a ter gran autonomía de decisión.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo as e os licenciados universitarios o grado con mestrado/doutorado, que sexan contratados para realizar especificamente os servizos que son habilitados polo seu título.

Grupo II

Son os que polos seus coñecementos e experiencia profesional teñen atribuídas funcións técnicas complexas e heteroxéneas. Estas funcións están referidas a obxectivos globais definidos e esixen un alto grado de contido intelectual e interacción humana. Son os postos que executan proxectos e programas técnicos definidos nos obxectivos da organización ou ben nas áreas de soporte destes.

Complexidade: asumen unha complexidade alta na solución de problemas asociados á especialización do seu ámbito de actuación e o seu marco de referencia está definido polas normativas legais e deontolóxicas relacionadas coa actividade que desenvolven, así como polas políticas definidas pola organización.

Autonomía: sobre o cumprimento de obxectivos e supervisión de resultados.

Formación: Quedan expresamente incorporados a este grupo as e os diplomados universitarios ou grao que sexan contratados para realizar especificamente os servizos que son habilitados polo seu título, así como o persoal técnico responsable das asembleas comarcais.

Grupo III Técnicos/as especialistas

Pertencen a este grupo os postos que teñen atribuída a realización de tarefas relacionadas coa súa especialidade e sobre as que reciben instrucións xenéricas, realizando unhas tarefas de tipo medio.

Complexidade e autonomía: as decisións que toman e o seu nivel de autonomía están relacionados coa aplicación de sistemas, pautas, procedementos e métodos de traballo, definidos pola organización ou pola propia actividade que desenvolven, enfrontándose a problemas de complexidade media no desempeño do seu traballo.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo as e os técnicos de formación profesional de grao superior ou equivalente que sexan contratados para realizar especificamente os servizos que son habilitados polo seu título, tales como integrador social, técnicos en animación sociocultural, administración e finanzas, informática, podéndose agrupar, entre outras descrições como técnicos especialistas sociais, técnicos especialistas de administración ou de outros servizos.

Grupo IV. Técnicos/as auxiliares

Pertencen a este grupo os postos, baixo dependencia e supervisión doutro/a traballador/a de nivel superior, de quen reciben instrucións concretas e estables que, non obstante, requiren certa elección, interpretación e iniciativa e realizan, con responsabilidade, tarefas propias do seu grao e actividade.

A autonomía e complexidade veñen dadas polo propio marco normativo ou procedimental das actividades e poden ter responsabilidade operativa de actualización, tratamento, dispoñi-

bilidade e control da información e documentación, especialmente nos postos administrativos.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo os e as técnicos de formación profesional de grao medio ou equivalente que sexan contratados para realizar especificamente os servizos que son habilitados polo seu título, tales como auxiliar de clínica, xeriatría, técnicos de servizos preventivos, instaladores e técnicos de teleasistencia, administrativos, monitores de ocio e tempo libre.

Grupo V. Servizos xerais

Pertencen a estes niveis o persoal cuxa actividade conleva tarefas que consisten en operacións realizadas seguindo un método de traballo específico, tales como axudantes de transporte, condutores, subalternos, promotores de vendas, auxiliares de fogar ou outros servizos auxiliares.

Formación: poderase esixir estar en posesión do título de bacharelato, ESO, EXB ou análogos ou demostrar unha formación ou capacitación específica para o posto ou experiencia contrastada de polo menos dous anos nun posto similar.

Capítulo V. Modificación de condicións de traballo, mobilidade funcional e xeográfica

Artigo 16. Mobilidade funcional

A dirección de CRE en Ourense poderá acordar no ámbito deste convenio a mobilidade funcional entre postos de traballo dentro do grupo profesional ao que pertenza o/a traballador/a, coas únicas limitacións das titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e das aptitudes de carácter profesional necesarias para exercer o posto de traballo, poñéndoo en coñecemento do Comité de Empresa.

Artigo 17. Funcións de distinto grupo profesional

Por necesidades do servizo, cando concorran as causas sinaladas no art. 39. 2.º do estatuto dos traballadores/as, a empresa poderá acordar polo tempo imprescindible a mobilidade funcional para realizar funcións non correspondentes ao grupo profesional ou nivel equivalente, coas únicas limitacións inherentes ás titulacións académicas ou os coñecementos profesionais que se podan requirir para o desempeño das funcións correspondentes.

O/a traballador/a que realice funcións de grupo superior ás que corresponda ao grupo profesional que tivera recoñecido, por un período superior a seis meses durante un ano ou oito meses durante dous anos, pode reclamar ante a dirección a cobertura da vacante. Contra a negativa da empresa e previo informe do comité de empresa, pode reclamar ante a xurisdición competente.

Cando se desempeñen funcións de grupo superior o/a traballador/a terá dereito á diferenza retributiva entre o grupo asignado e a función que efectivamente realice.

Se por razóns perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva, a empresa precisara destinar a un/unha traballador/a a tarefas correspondentes a un grupo inferior ao seu, só poderá facelo polo tempo imprescindible, manténdose a retribución e demais dereitos derivados do seu posto de traballo, e debendo comunicarse esta situación aos representantes dos/as traballadores/as.

Artigo 18. Mobilidade xeográfica

A mobilidade dun/unha traballador/a dun municipio distinto daquel en que presta habitualmente os seus servizos, poderá producirse nos supostos e nas condicións establecidas no art. 40 do estatuto dos traballadores e neste convenio.

Capítulo VI. Formación

Artigo 19. Principios xerais

De conformidade co establecido no artigo 23 do estatuto dos traballadores, e para facilitar a súa formación e promoción profesional, os/as traballadores/as afectados/as polo presente

convenio, terán dereito a ver facilitada a realización de estudos para a obtención de títulos académicos ou profesionais recoñecidos oficialmente, a realización de cursos de perfeccionamento profesionais organizados pola propia Cruz Vermella Española en Ourense ou outros organismos, sempre que a dita formación teña relación directa co ámbito de actuación que recolle este convenio.

A Cruz Vermella 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 institución.

A formación e capacitación de quen preste os seus servizos na Cruz Vermella 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.

A formación é un factor básico para incrementar a motivación e a integración dos traballadores/as como proceso de mellora na calidade dos servizos. As accións formativas que se clasifiquen pola dirección como de reconversión ou reciclaxe profesional, serán de asistencia obrigatoria para quen vaian dirixidas e realízanse dentro da xornada laboral, e se isto non fora posible compensaranse con horas de descanso de acordo co establecido neste convenio.

Artigo 20. Obxectivos da formación

A formación profesional na institución orientarase cara os seguintes obxectivos:

- Adaptación ao posto de traballo e ás modificacións deste.
- Actualización e posta ao día dos coñecementos profesionais esixibles na categoría e posto de traballo.
- Especialización nos seus diversos graos, nalgún sector ou materia propia do traballo.
- Facilitar e promover a adquisición polos traballadores e traballadoras de títulos académicos e profesionais, relacionados co ámbito de actuación do presente convenio, así como a ampliación dos coñecementos que lles permitan aspirar a promocións profesionais.
- Coñecer as condicións laborais do seu posto de traballo en evitación dos riscos laborais.
- Calquera outro obxectivo que beneficie a atención efectiva das persoas destinatarias, ao traballador ou traballadora e á dinámica da institución, centro ou entidade.

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

Artigo 21. Criterios de selección na asistencia a cursos

Para establecer os criterios obxectivos para asistir 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 a traballadores/as non cualificados e a xornada parcial, así como os que participasen en menos ocasións en accións formativas e aqueles outros que estean desempeñando postos de traballo relacionados directamente coa materia obxecto do curso, ou vaian a desenvolverse nun futuro próximo.



Artigo 22. Propostas de formación por parte dos/as traballadores/as

Os/as traballadores/as que propoñan a realización de accións formativas que teñan como finalidade a promoción profesional na institución ou unha mellor preparación para desempeñar as funcións encomendadas, poderán solicitar o cambio de quendas e a adaptación da xornada ordinaria, para facilitar a súa asistencia, así como a concesión de permisos con reserva de posto de traballo, que será valorado pola dirección, sempre que non interfira no normal desenvolvemento da actividade.

Nos casos de formación ou perfeccionamento profesional debidamente acreditada, por interese particular, poderase estudar por parte da dirección, a adaptación do horario para posibilitar a asistencia, nos termos recollidos no parágrafo anterior.

Capítulo VII. Tempo de traballo

Artigo 23. Xornada e horarios

A xornada máxima anual será de 1.660 horas de traballo efectivo, cun promedio de 39 horas semanais en cómputo anual. Non obstante ao anterior, os/as traballadores/as de Cruz Vermella Española en Ourense que teñen como dereito adquirido unha xornada semanal de 37 horas, cunha xornada efectiva anual de 1.600 horas de traballo efectivo, manterase en caso de verse interrompido o seu contrato durante un período non superior a 6 meses.

A organización da xornada e horario de cada traballador/a deberá axustarse á que resulte necesaria para a axeitada prestación dos servizos segundo estableza a dirección. Isto implica que os distintos colectivos terán que axustarse aos réximes ou horarios de traballo que a dirección sinala en cada caso para unha mellor prestación dos servizos. Por necesidades do servizo, poderán realizarse outras xornadas laborais, que poderán contemplar traballo a quendas, con horarios irregulares ou en sábados domingos e/ou festivos.

Para os servizos nos que, pola cobertura dos mesmos, 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.

Polas características propias, nas oficinas comarcais e outros centros, estableceranse outros horarios específicos, incluíndo o traballo a quendas os 365 días do ano en caso necesario.

Naqueles servizos en que sexa posible técnica e organizativamente, poderá realizarse xornada continuada con dúas tardes á semana obrigatorias, establecéndose quendas, de luns a xoves de forma que se garanta a atención a usuarios e queden cubertas as posibles demandas dos distintos programas. Para os traballadores cuxa xornada sexa de 37 horas, nos servizos en que sexa posible a realización de xornada continuada, será obrigatoria a realización dunha tarde á semana. Nas oficinas comarcais, cando sexa posible, dependendo das necesidades do servizo e da cobertura destes, poderanse realizar un máximo de 2 tardes á semana.

O horario establecido para esta xornada continuada é de 8 a 15 horas, e no horario de tarde de 16 a 18 horas, de acordo ao anteriormente exposto, coa flexibilidade horaria recollida no seguinte artigo.

Para o persoal con xornadas parciais inferiores a 25 horas semanais, non se realizará xornada partida, salvo que por necesidades do servizo e/ou organización da actividade sexa necesario. Procurarase adaptar o horario para poder compaxinalo con outras contratacións.

Horario de verán:

Establécese un horario de verán, que poderá realizarse para aqueles servizos nos que sexa posible técnica e organizativa-

mente. Terá unha duración de 3 meses, do 15 de xuño ao 15 de setembro. A xornada para o dito período é a seguinte:

- O persoal con xornada continua, realizará 1 tarde ao mes. Para o persoal a 39 horas que realiza 2 tardes á semana, realizará 1 tarde ao mes e incrementará 2 horas semanais o horario de mañá.

- O persoal con outras xornadas para a atención a usuarios/as, así como o persoal de tempo parcial, continuará facendo a súa xornada habitual.

Para unha equiparación de todo o persoal, o persoal a tempo completo que non poida realizar a xornada de verán por necesidades do servizo, poderá compensar 6 horas mensuais, de común acordo coa dirección, ou as horas proporcionais, descontando do cómputo as horas a compensar xeradas durante as vacacións gozadas no dito período.

Unha vez aprobado o calendario de vacacións, elaborárase un cadro de quendas de tarde do horario de verán, que garantirán un mínimo de 2 persoas cada día na oficina provincial e que quede cuberta a atención nas oficinas comarcais da forma máis ampla posible.

Xornadas especiais:

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/as traballadores/as que por razón de servizo non o puideran gozar serán compensados por outro día antes do 15 de xaneiro do ano seguinte.

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

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 do tempo establecido. Os/as traballadores/as que teñan unha xornada inferior ás seis horas poderán solicitar o goce 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 pola dirección de Cruz Vermella Española en Ourense, unha vez 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 aparellado o desconto proporcional do soldo.

Artigo 24. Flexibilidade horaria

A flexibilidade horaria ten a finalidade de conseguir unha maior conciliación entre a vida persoal e a profesional. Os e as traballadoras disporán de flexibilidade horaria na entrada e na saída, sempre que as características do servizo o permitan (non para xornadas a quendas ou con horario de atención ao público determinado).

A xornada poderá realizarse entre as 07.30 horas e as 19.30 horas, sendo obrigatoria a presenza entre as 9.00 a 14.00 na xornada de mañá e de 16.00 a 18.00 horas na xornada de tarde. Cando as necesidades do servizo o permitan e de acordo aos criterios da dirección, poderá flexibilizarse a presenza obrigatoria de 2 horas das xornadas de tarde entre as 15.30 e as 18.00 horas.

Nas xornadas de horario partido de mañá e tarde establécese un descanso obrigatorio para a comida de 30 minutos non computable como traballo efectivo, e será obrigatorio para as xornadas a partir de 7,5 horas.

Quedan excluídos da flexibilidade horaria e da xornada intensiva de verán os centros de traballo e as actividades específicas, que, por razón da súa natureza, teñan que realizarse en horarios determinados, que serán fixados pola dirección.

Artigo 25. Traballo a quendas

Nos centros de día ou residenciais, que teñan que estar abertos unha maior parte da semana, incluso as 24 horas, e todos os días do ano, a dirección establecerá outras xornadas con quendas rotatorias. En todo caso deberá existir entre o fin da xornada e o comezo da seguinte un período de polo menos 12 horas.

Enténdese por traballo a quendas cando son cubertos sucesivamente os mesmos postos de traballo seguindo certo ritmo descontinuo, implicando para o/a traballador/a a necesidade de prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días ou semanas. Enténdese por traballo a quendas rotativas, cando un mesmo posto de traballo está cuberto con diferentes traballadores/as cun ritmo descontinuo en horas diferentes nun período determinado de días ou semanas.

O traballador ou traballadora dos servizos que requiran traballo a quendas, deberán ter recoñecida esa obriga por contrato ou acordo coa empresa.

Artigo 26. Nocturnidade

As horas traballadas durante o período comprendido entre as 22.00 e as 6.00 horas da mañá terán a consideración de xornada nocturna. Así mesmo, terá o carácter de festivo, ou domingo cando a xornada nocturna se inicie na véspera de festivo ou domingo. Serán compensadas co complemento de nocturnidade pactado nas táboas salariais.

Artigo 27. Horas extraordinarias

Terán a consideración de horas extraordinarias cada hora de traballo habitual que se realice sobre a duración máxima da xornada ordinaria que se realice a requirimento da entidade fora da xornada máxima ordinaria.

Non terán a consideración de horas extraordinarias, as que, excedendo da xornada legal semanal, non superen a xornada anual establecida neste convenio.

As horas extraordinarias terán carácter excepcional e voluntario, salvo causa de forza maior ou situacións de emerxencias debido ao carácter da entidade.

En caso de ser necesarias deberán ser solicitadas, cunha antelación mínima de 24 horas, e aprobadas polo/a referente de área e validadas pola coordinadora provincial e/ou a Secretaría provincial. Nas Asembleas Comarcais deberán contar previamente co V.º B.º pola presidente/a correspondente.

É interese das partes asinantes favorecer a non realización de horas extraordinarias. O número de horas extraordinarias non poderá superar o máximo legal.

Con motivo da asistencia a cursos ou reunións que supoñan desprazamento fora da provincia, computarase a duración de traballo efectivo da reunión de acordo á orde do día da mesma, máis as horas de viaxe efectiva, que se compararán coa xornada laboral correspondente ao/á traballador/a para calcular o número de horas extraordinarias realizadas. As horas de viaxe establecerase de forma fixa para os diferentes traxectos. Por cada noite fora por indicación expresa da dirección, computaranse 4 horas extraordinarias. Este cómputo non poderá ser nunca negativo.

As horas extras compensaranse mediante tempo de descanso do seguinte modo:

- 1,2 horas de descanso por 1 hora extraordinaria

- 1,5 horas de descanso polas horas extraordinarias realizadas en fins de semana e días festivos

Serán compensadas á maior brevidade posible nun prazo máximo de 2 meses. Non poderán acumularse horas extras para compensalas con xornadas completas nin poderán compensarse nas quendas de tarde, salvo causa debidamente xustificada.

Non haberá compensación polo traballo en fins de semana ou festivos para as contratacións realizadas para actividades e traballos que, pola súa propia natureza, se considere habitual traballar en domingos e festivos.

Os excesos de xornada que se realicen en situación de urxencia ou emerxencias, non terán carácter de horas extraordinarias, pero serán compensadas, con 1,2 hora de descanso por cada hora de exceso de xornada.

Artigo 28. Sistema de control de presenza

Todo o persoal estará obrigado a utilizar o sistema de control de presenza implantado pola entidade, así como a xustificar as súas ausencias. As saídas ou ausencias da oficina ou centro sen xustificar non computarán como traballo efectivo, debendo recuperarse e podendo ser obxecto de sanción.

O sistema utilizado non atentará contra o dereito dos traballadores/as á súa intimidade, á protección de datos de carácter persoal. Os responsables de ámbitos e asembleas revisarán mensualmente, de común acordo cos seus equipos de traballadores/as o cumprimento do cómputo de horas mensuais ordinarias e extraordinarias.

Conservaranse os rexistros a que se refire este artigo durante o tempo legalmente establecido e permanecerán ao dispor das persoas traballadoras, dos seus responsables, e da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

Artigo 29. 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, podendo ser un deles en Semana Santa ou Nadal.

A partir do ano 2024, inclusive as vacacións serán de 23 días laborais.

Por motivos de organización e de carga de traballo, será obrigatorio o goce da metade das vacacións durante o período de xuño a setembro. Durante o período de Nadal o goce de días de vacacións dependerá das necesidades do servizo.

No caso de contratos con xornada irregular considerarase para o cómputo das vacacións os días laborais da empresa. Así mesmo para os/as traballadores/as cuxa xornada sexa de luns a domingo computaranse 30 días naturais de vacacións anuais e 31 días a partires do ano 2024.

No caso de que o período vacacional se estableza por quendas, situación que sucederá cando se trate de postos de traballo que non poidan ser desatendidos, establecerase unha rotación anual das quendas de traballo. En defecto de acordo entre as persoas coincidentes, establecerase un sistema de rotación que permitirá a cada persoa gozar do período elixido alternativamente nos anos sucesivos.

Cando se produza peche ou inactividade dun centro de traballo ou servizo, o persoal do mesmo virase obrigado a gozar as súas vacacións coincidindo co dito peche ou inactividade.

As vacacións gozaranse dentro do ano natural, e con data límite ata o 15 de xaneiro do ano seguinte, para os/as traballadores/as que teñan contrato indefinido ou que teñan un contrato que supoña a súa vinculación con Cruz Vermella durante o ano seguinte.

Para unha mellor organización do traballo e co fin de que os correspondentes períodos vacacionais sexan compatibles coas



necesidades da actividade, establecerase un calendario de vacacións, para o cal os traballadores/as presentarán á Secretaría provincial antes do 30 de xaneiro, a previsión de vacacións do primeiro semestre e antes do 1 de maio a previsión do segundo semestre, que se establecerán de común acordo co responsable de cada ámbito, garantindo a distribución entre os membros do mesmo e a axeitada cobertura dos servizos. O calendario de vacacións poderá ser alterado de común acordo cos responsables de área ou asemblea por necesidades da empresa ou a petición do traballador/a.

Cunha antelación mínima de 15 días á data do goce de cada período vacacional farase a solicitude na aplicación informática ao efecto.

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

En caso de hospitalización xustificada non voluntaria, durante máis de 7 días, interromperase o período de vacacións, que poderá gozarse posteriormente ata completar os días que lle falten.

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 30. Licenzas e permisos

1. Os/as traballadores/as, previo aviso e xustificación axeitada, cunha antelación mínima de 3 días, salvo causas imprevistas, e de 15 para os casos en que se necesite substitución, ou se trate dunha licenza por matrimonio, terán dereito a permisos retribuídos polos tempos e causas seguintes:

- 15 días naturais por matrimonio ou formalización de parella de feito a gozar no período inmediatamente previo ou posterior á data da voda.

- 1 día por voda de fillos/as ou netos/as. Para o resto de familiares de ata 2.º grao 1 día en caso de que a voda coincida en día laborable.

- 20 días naturais en caso de acollemento a gozar no período inmediatamente previo ou posterior.

- 5 días laborais polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, así como calquera outra persoa distinta aos anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo de aquela.

O permiso por falecemento iniciárase o primeiro día hábil.

O parentesco ata 2.º grao por consanguinidade comprende en liña descendente a fillos/as e netos/as e ascendente a pais/nais e avós/avoas, e en colateral a irmáns/irmás. O parentesco por afinidade comprende ao cónxuxe propio, aos cónxuxes de fillos/as e netos/as e aos pais ou nais daqueles e aos avós/as e irmáns/irmás políticos.

- 4 días laborais ao ano por causa de forza maior cando sexa necesario por motivos familiares urxentes e imprevisibles, en caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensable a súa presenza inmediata (37.9 ET.).

- 2 días laborais por traslado de domicilio habitual.

Nestes dous supostos, en caso de necesidade, poderase dispor de días adicionais recuperables, como medida de conciliación da vida laboral e familiar.

- Deber público inescusable e persoal: polo tempo indispensable para o seu cumprimento, como, por exemplo, a participación nunha mesa electoral, ou a asistencia como testemuña a un xuízo, etc.

- Para realizar funcións sindicais e de representación do persoal, o número de horas mensuais segundo o establecido na lexislación vixente.

- 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 dito permiso deberá ser inmediatamente posterior á fin da prestación por maternidade.

- Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

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

- Polo tempo indispensable para asistir á consulta médica do Servizo Público de Saúde como acompañante de familiares de 1.º grao, debendo aportar xustificante médico, ata un máximo de 3 horas mensuais en cómputo trimestral, sendo recuperables as horas de exceso e podendo acumularse as horas non utilizadas no período anual.

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

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

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

- Por asuntos propios 5 días laborais, que poderán gozarse ata o 31 de decembro. A solicitude de días persoas da mesma área ou proxecto de forma simultánea, dependerá, para a súa aprobación de que a actividade non se vexa afectada. Non poderán acumularse aos períodos vacacionais. Serán proporcionais ao período efectivamente traballado.

Dos 5 días de asuntos propios un poderá collerse por horas (1 día 8 horas).

Artigo 31. Permiso non retribuído

Non obstante ao establecido nos puntos anteriores, os/as traballadores/as con polo menos un ano de antigüidade na empresa, e para casos extraordinarios poderá solicitar permisos sen soldo por un máximo dun mes e será competencia da dirección a aprobación do mesmo, debendo ser solicitado con polo menos dez días de antelación.

O/a traballador/a poderá optar por facerse cargo da Seguridade Social, evitando a baixa e ou alta na Seguridade Social.

Establécese un novo permiso parental como causa de suspensión do contrato de traballo, sen dereito a remuneración, para o coidado de fillo ou filla ou menor acollido por tempo superior a un ano, ata que o menor cumpra 8 anos. Este permiso terá unha duración non superior a oito semanas continuas ou descontinuas, é intransferible e poderá gozarse a tempo completo ou en réxime de xornada a tempo parcial.

Capítulo VIII. Excedencias

Artigo 32. Excedencia forzosa

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

A excedencia forzosa, conleva a suspensión do contrato de traballo con reserva de posto de traballo, e pode deberse aos

supostos recollidos na lexislación vixente como a designación ou elección por cargo público que imposibilite a asistencia ao posto de traballo.

A súa concesión é obrigatoria pola empresa e o seu período considérase como traballado a efectos do cómputo de antigüidade e conleva o dereito de reserva de posto de traballo. O reingreso debe ser solicitado dentro do mes seguinte ao cese da causa que a orixinou.

Artigo 33. Excedencia voluntaria

A excedencia voluntaria pode darse por las seguintes causas:

a) Para o coidado de fillos/as, cónxuxe, ascendentes e descendentes:

Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a 3 anos para atender o coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, que contarán desde a data de nacemento ou, no seu 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 o coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poda valerse por si mesmo, 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. Non obstante, 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 dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin á que, no seu caso, se viñera gozando.

O período no que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste apartado será computable a 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, e durante os dous anos seguintes a un posto de traballo da mesma categoría. A non incorporación ao seu posto de traballo por causa imputable ao traballador/a implicará a extinción da relación laboral.

b) 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/á interesado/a e á representación dos/as traballadores/as.

Se o/a traballador/a ten solicitado unha excedencia por un prazo inferior a 5 anos poderá solicitar a prórroga da mesma ata completar o dito 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 transcorren, polo menos, 4 anos desde a data da súa reincorporación.

No caso de excedencia por interese a reserva do posto de traballo durante o primeiro ano poderá concederse no caso de que a mesma se solicite por motivos de saúde ou estudos, debidamente xustificadas. Unha vez transcorrido o dito prazo, ou cando a excedencia non se xustifique polos motivos anteriores a reserva quedará referida dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

O período de excedencia voluntaria non será computable a efectos de antigüidade.

Artigo 34. Reingresos

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

O/a traballador/a que solicite o seu reingreso sen dereito a reserva de posto de traballo, terá dereito a ocupar a primeira vacante cuxa cobertura resulte necesaria que se produza, de igual grupo profesional e, no seu caso, titulación e especialidade ás súas. O/a traballador/a será informado desta primeira vacante, e se renunciara a ela, perdería o seu dereito ao reingreso.

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

Capítulo IX. Réxime retributivo

Artigo 35. Estrutura retributiva

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

- A) Salario base
- B) Complementos salariais
- C) Pagas extraordinarias

Artigo 36. Salario base

O salario base o constitúe a retribución do/a traballador/a, que virá determinada polo grupo profesional ao que pertenza, determinada na táboa salarial do anexo I.

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

En caso de prórroga do Convenio, no último trimestre de cada ano reunirase a Comisión Paritaria para establecer a revisión salarial do ano seguinte, tendo en consideración a lexislación vixente en cada momento.

Artigo 37. Complementos salariais

Son as cantidades que, no seu caso, deben adicionarse ao salario base, atendendo a circunstancias distintas á unidade de tempo e poderán ser:

1. Complementos salariais persoais:

Este complemento recolle un dereito adquirido, ad persoam, os cales haberán de respectarse como condicións máis beneficiosas.

Devíndanse dous tipos de garantías:

- As condicións máis beneficiosas que xa viña gozando o persoal, con motivo da supresión definitiva do complemento de antigüidade, tanto nos seus aspectos normativos como retributivos, absorberá o complemento de experiencia do presente convenio quedando a diferenza como complemento ad persoam.

Ambos complementos serán persoais e manteranse durante a vixencia do contrato de traballo.

- É o que se percibe en función da aplicación das condicións máis beneficiosas, que poderán vir gozando as traballadoras e traballadores no momento de aplicación deste convenio e que superen o recollido no mesmo, pola adecuación de grupos e a supresión dos niveis dos distintos grupos existentes anteriormente. Terán o tratamento de non compensable, nin absorbible.



Os importes deste complemento manteranse por tempo indefinido como un complemento retributivo “ad persoam”, extingúndose xuntamente coa extinción do contrato do traballador.

2. Complementos salariais de posto de traballo:

Os complementos de posto de traballo son aqueles de índole funcional que retribúen as características do posto de traballo ou a forma de realizar a actividade profesional. A percepción destes complementos depende exclusivamente do exercicio da actividade profesional no posto de traballo, polo que non ten carácter consolidable en canto á súa percepción unha vez que deixen de producirse as circunstancias que os orixinaron. Segundo o anterior podemos distinguir:

2.1. Complemento de nocturnidade: retribúe o traballo efectuado en horario nocturno, que se considera o realizado entre as 22.00 horas da noite e as 06.00 horas da mañá. Será compensado na forma establecida neste apartado polas horas efectuadas no dito horario.

Poderá compensarse economicamente ou en tempo de descanso equivalente. No caso de compensación económica, esta será do 25% do seu salario base, devindicándose proporcionalmente ao tempo efectivamente traballado no dito horario.

2.2. Complemento de traballo a quendas: considérase traballo a quendas toda forma de organización do traballo segundo a cal a prestación dos servizos dun mesmo posto de traballo se realiza de maneira sucesiva, segundo un certo ritmo continuo ou discontinuo e en días e/ou horas diferentes durante un período determinado de días ou semanas. Os/as traballadores/as suxeitos a quendas terán asignado un complemento de turnicidade salvo que o seu salario se establecenas atendendo a que o seu traballo sexa orixinalmente a quendas e inclúa, como mínimo, a compensación recollida neste Artigo ou se acordara a compensación deste traballo por descansos. En calquera caso este complemento devindicará por un mínimo do 15% do salario base do/a traballador/a en xornada ordinaria e proporcionalmente ao tempo efectivamente traballado a quendas. Os traballos a quendas deberán ser comunicados con polo menos un mes de antelación aos traballadores afectados, antes do comezo dos mesmos.

2.3. Complemento de responsabilidade, de coordinación e de proxecto:

- Complemento salarial de responsabilidade. É o que retribúe unhas determinadas e específicas funcións e/ou actividade singular que require unha especial dedicación, responsabilidade e/ou xefatura e que se abonará durante o tempo que dure a realización destas.

Percibirano os traballadores/as que exerzan responsabilidades de índole funcional, referentes de áreas, coordinadores/as comarcais, cando conflúan ditos requisitos de dedicación, responsabilidade e xefatura.

- Complemento de coordinación. É o que retribúe as funcións derivadas da coordinación dun equipo de traballo integrado por un mínimo de tres persoas, así como o estar a cargo dos diferentes recursos necesarios para a consecución dos resultados específicos encomendados, cando dita coordinación se realice de forma efectiva.

Para o complemento de coordinación establécese unha contía mínima e un máximo en base ao número de integrantes e dificultade de coordinación do equipo de traballo segundo as táboas do anexo I

- Complemento salarial de proxecto. Para os efectos deste complemento enténdese por proxecto calquera actividade que podamos dividir en tarefas que non sexan cíclicas, que podan caracterizarse con precisión, interrelacionadas e coordinadas entre si, que se realizan co fin de producir determinados bens

e servizos capaces de satisfacer necesidades ou resolver problemas, e limitación temporal na execución do mesmo. En calquera caso, de cumprirse os parámetros xerais definidos anteriormente entenderase por proxecto a participación en calquera actividade que se desenvolva para un terceiro alleo á entidade, mediante calquera fórmula de relación contractual prevista na lexislación, sempre e cando a mesma no sexa a actividade principal ou a que a entidade desenvolve habitualmente.

- Incompatibilidade dos complementos de responsabilidade, coordinación e proxecto. Cando nun/unha mesmo/a traballador ou traballadora poderá concorrer máis dun complemento de responsabilidade unicamente recibirá o correspondente ao plus de función máis alto.

3. Complemento salarial de cantidade ou calidade de traballo:

Estes complementos non teñen carácter consolidable e só se percibirán mentres o traballador ou traballadora desenvolva efectivamente a actividade e/ou circunstancia que dá dereito a eles.

3.1 Complemento por garda e/ou expectativa:

Enténdese por garda o expectativa o feito polo que a persoa traballadora está localizable telefonicamente en todo momento durante un período tempo previamente establecido para a incorporación á actividade laboral, fora da súa xornada habitual de traballo nun tempo máximo de 3 horas, co fin de realizar traballos ou tarefas que se requiran con carácter de urxencia. As entidades designaran os servizos, actividades, actuacións e/ou postos que serán susceptibles de aplicar a garda e organizarán, no seu caso, aos traballadores para a súa realización por quendas e períodos determinados que se atopan en situación de garda ou expectativa. O calendario de garda ou expectativa deberá ser comunicado ás persoas traballadoras con polo menos unha semana de antelación antes do comezo efectivo da mesma, ou no seu caso establecendo unha calendarización que permita coñecer a quenda con dito marxe de antelación, salvo razóns de urxencia debidamente xustificadas. A aceptación do réxime de garda ou expectativa será voluntaria para o/a traballador/a. O réxime de garda ou expectativa será de libre elección, en calquera caso, para as persoas traballadoras maiores de 55 anos, as traballadoras que se atopen en estado de xestación o aquelas persoas traballadoras que conten con fillos/as menores de 12 anos. Non obstante se o número de persoas que aceptasen o servizo de garda fora inferior ao requirido para a correcta prestación do servizo, a dirección da entidade cando a realización de garda forme parte do proxecto, programa o servizo de que se trate, poderá adscribir á quenda de gardas ás persoas que, vinculadas a ditos proxectos, programas ou servizos, non se atopen en situación de libre elección previa comunicación á representación legal dos/as traballadores/as se a houbera. Non obstante, no suposto de que aínda nese caso non se cubra o servizo con persoal suficiente para prestalo, as entidades e a representación legal das persoas traballadoras reuniranse, á maior brevidade posible, para determinar a solución aplicable.

As persoas traballadoras terán dereito a ser relevadas das súas tarefas de garda durante os días de vacacións, asuntos propios e incapacidade temporal e períodos de descanso que se gocen por compensación. Serán de aplicación ao tempo de traballo efectivo a duración máxima da xornada ordinaria de traballo establecida no artigo 34 do ET e os límites establecidos para as horas extraordinarias no seu Artigo 35 así como, no seu caso, o réxime de horas extraordinarias establecido neste convenio. As persoas traballadoras no poderán realizar unha xornada diaria presencial superior a 12 horas, incluídas, no seu caso, as horas extraordinarias.

O réxime de garda configúrase de forma dual: por tempo de garda e tempo de activación.

a) O de garda (tempo de dispoñibilidade), é o período de tempo fora do horario laboral da persoa traballadora en que está localizable pola entidade telefonicamente.

b) O tempo de activación de garda é aquel período de tempo fora do horario laboral da persoa traballadora, no que se precisa da súa incorporación á actividade laboral para atender os traballos ou tarefas que sexan requiridos, nun período de 3 horas desde que lle sexa comunicado. Considerarase tempo efectivo de traballo o que comprenda a actuación requirida.

Contía e tempo de traballo efectivo. As persoas traballadoras que sexan asignadas a un servizo de garda nos termos anteriores percibirán un complemento salarial de garda e expectativa polo período que permanezan en tempo de garda. Adicionalmente ao anterior, o tempo de activación de garda así como as chamadas telefónicas cuxa duración sexa superior a 20 minutos consideraranse como tempo efectivo de traballo podendo ser compensado, por acordo mutuo, a elección da Entidade economicamente ou mediante períodos de descanso nos termos establecidos no convenio colectivo para as horas extraordinarias, e nos casos de nocturnidade serán compensadas do mesmo modo que os festivos, podendo ser acumulables, con carácter xeral, a outros permisos e vacacións, sempre que non altere a organización do centro de traballo, en cuxo caso deberá ser comunicado por escrito á persoa traballadora. A persoa traballadora percibirá un complemento salarial de 240 € cada vez que se atope en situación de expectativa de garda por período mensual, percibindo a parte proporcional en caso de período de dispoñibilidade inferior. En caso de que o tempo de garda corresponda a unha semana completa o complemento salarial será de 60 euros. Este complemento devindicarase polo período de tempo que a persoa traballadora se atope en situación de expectativa de garda, durante o dito período temporal ou quenda, polo que non é un complemento de devindicación periódico, non sendo tampouco consolidable nin absorbible.

3.2 Complemento de plena dedicación: enténdese por plena dedicación o réxime de traballo libremente aceptado polo/a traballador/a polo cal se compromete á realización do tempo de traballo que sexa necesario para o mellor desempeño das funcións que ten adxudicadas incluídas as eventuais prolongacións de xornada. Os traballadores/as adscritos a este réxime de traballo percibirán una cantidade bruta anual equivalente como mínimo de un 10% do salario bruto anual que lles corresponda polo grupo profesional ao que se atopen adscritos. O complemento denominado plena dedicación compensa e satisfai as eventuais prolongacións de xornada que como consecuencia das responsabilidades adquiridas na actividade laboral do traballador/a poderán producirse de maneira excepcional.

A percepción deste complemento non suporá modificación algunha nos dereitos e obrigacións no referido ao réxime de traballo salvo no relativo á ausencia de compensación por horas extraordinarias. Este complemento é de libre aceptación polo traballador/a sen que elo implique que co transcurso do tempo poda consolidar dereitos adquiridos en canto á súa percepción en caso de deixar de efectuar a plena dedicación.

3.3 Complemento de experiencia profesional:

De maneira xeral establécese que todos os/as traballadores/as, incluídos no ámbito de aplicación deste convenio, cunha experiencia de 3 anos na entidade percibirán as cantidades anuais recollidas na táboa correspondente.

Este complemento quedará consolidado e será revalorizable xerándose o dito dereito unha soa vez na vida laboral do mesmo.

Artigo 38. 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.

Aos efectos do cómputo do pago destas gratificacións, entenderase que a de xuño retribúe o período comprendido entre o 1 de xaneiro ao 30 de xuño, e a de decembro do 1 de xuño ao 31 de decembro.

Nos casos nos que polos requisitos e/ou prazos estipulados polos financiadores sexa necesario, para non perder a financiación das pagas extras, o rateo das pagas extras dalgúns/algunhas traballadores/as, estas ratearanse previo aviso ao/a traballador/a e informando ao Comité de Empresa.

Para a percepción íntegra das pagas extraordinarias, será preciso ter prestado servizos ininterrompidos durante os seis meses anteriores ao da súa devindicación. 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 39. 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 houbera de percibir e as prestacións que reciba da Seguridade Social.

Artigo 40. Compensación de gastos de viaxe

Se no desenvolvemento do servizo algún traballador/a tivera que desprazarse fora do municipio onde se atope o seu centro de traballo, se lle abonarán os gastos de desprazamento, aloxamento e/ou manutención mediante a presentación das facturas correspondentes, e ata o máximo que se sinala a continuación:

Concepto; Importe

Almorzo; Ata 6 €

Comida; Ata 16 €

Cea; Ata 16 €

Billetes clase turista; Segundo factura

Quilometraxe; 0,19 €/km

Se houbese vehículo da entidade dispoñible, utilizarase preferentemente ao vehículo particular.

O importe correspondente ao quilometraxe, adaptarase á lexislación vixente en cada momento.

Artigo 41. Pago de nóminas mensuais

O ingreso en conta dos salarios efectuarase o día 28 de cada mes e o abono das pagas extras será o día 20 dos meses de xuño e decembro (ou no seu caso o seguinte día hábil).

Artigo 42. Revisión salarial

Establécense as táboas salariais de aplicación para os anos 2023 a 2025 que figuran no anexo I.

A comisión paritaria reunirse con anterioridade ao exercicio 2026 para acordar a posible suba salarial en dito exercicio.

En caso de prórroga do convenio, igualmente reunirse a comisión paritaria para acordar as subas a aplicar de acordo á lexislación en cada momento.

Excepcionalmente, as persoas que se xubilen entre a sinatura deste convenio e o 1 de xaneiro de 2025, recibirán unha gratificación extraordinaria que se cuantificará en cada caso, pola diferenza da cantidade percibida no momento da xubilación, e a que houbera percibido se as táboas se houberan aplicado integramente no exercicio 2023.

Esta excepción non será aplicable ás persoas que se xubilen ou prexubilen con posterioridade ao 1 de xaneiro de 2025 e extinguirase coa denuncia do presente convenio.



Capítulo X. Condicións sociais

Artigo 43. Gratificacións

Concederáse unha gratificación por nacemento de fillos/as de 100 € unha vez notificado polo/a traballador/a.

Artigo 44. Anticipos e préstamos

O persoal adscrito ao presente convenio ten dereito a solicitar, con antelación ao momento sinalado para o pago, anticipos a conta do xa traballado que serán desa mensualidade.

Así mesmo, o persoal con máis de 1 ano de antigüidade, terá dereito a solicitar un préstamo do importe líquido de ata 2 das súas remuneracións mensuais, sen intereses e cun compromiso de devolución nun prazo máximo de doce meses. Para estes efectos irase descontando mensualmente da nómina a parte correspondente. A extinción do contrato de traballo ou calquera outra causa que orixina a baixa na entidade determinará a devolución do anticipo ou préstamo. 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 ter amortizado integramente o anterior.

Artigo 45. Seguros

A Dirección de Cruz Vermella en Ourense subscribirá unha póliza de seguros colectivo a favor de todas as persoas traballadoras que presten os seus servizos nos centros de traballo do ámbito do convenio, que cubrirá garantías por morte, invalidez total e invalidez absoluta.

Artigo 46. Responsabilidade civil

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

Artigo 47. 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.

Capítulo XI. Seguridade e saúde laboral

Artigo 48. Prevención de riscos laborais

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.

O Plan de prevención de riscos laborais, debe reflectir os compromisos e obxectivos en materia preventiva, así como as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos e os procesos necesarios para garantir as accións que permitan o desenvolvemento do plan, así como o relativo á avaliación de riscos psicosociais polo benestar e confort, tal e como recolle a Lei de prevención de riscos laborais.

O plan de prevención, que incluírá polo menos:

- Avaliación dos factores de risco que podan afectar á saúde e integridade dos traballadores e traballadoras.
 - Determinación das prioridades na adopción de medidas preventivas axeitadas e a vixilancia da súa eficacia.
 - Información e formación dos traballadores e traballadoras sobre a prevención de riscos e protección da saúde nos postos de traballo.
 - Asegurar a prestación correcta dos primeiros auxilios e plans de emerxencia.
 - Vixilancia da saúde respecto dos riscos derivados do traballo.
- En cumprimento do deber de protección, Cruz Vermella Española en Ourense, adoptará as medidas necesarias para evi-

tar os riscos derivados do traballo do persoal ao seu servizo en todos os aspectos relacionados con el e, en caso necesario, entregará con carácter previo aos/ás traballadores/as o protocolo de actuación para evitar riscos laborais.

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

Así mesmo, Cruz Vermella 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 art. 26 da Lei de prevención de riscos laborais.

Formación en saúde laboral: de conformidade co art. 19 da Lei de prevención de riscos laborais garantirase 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 no seu defecto, noutras horas pero co desconto daquela do tempo invertido nela.

Comité de seguridade e saúde: deberán nomearse os 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 á designación, nomeamento, funcións e garantías dos delegados/as de Prevención, estarase ao establecido na lexislación vixente.

Facilitarase aos/ás membros do Comité, dentro do horario laboral, o tempo necesario para:

- a. A realización das reunións do Comité de Seguridade e Saúde.
- b. A asistencia ás reunións convocadas por Cruz Vermella 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 Vermella 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, no seu caso, o seu correcto funcionamento. O citado persoal deberá posuír a formación necesaria, ser suficiente en número e dispoñer do material axeitado, en función das circunstancias antes sinaladas.

Para a aplicación das medidas adoptadas, Cruz Vermella 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 das mesmas. En todo caso, Cruz Vermella Española en Ourense deberá garantir a normativa vixente que, sobre medidas de emerxencia, establece a correspondente Administración autonómica.

Vixilancia da saúde: os/as traballadores/as terán dereito a unha revisión médica anual en relación cos riscos específicos do seu traballo. Serán voluntarios, exceptuando aqueles que sexan imprescindibles para avaliar os efectos negativos das condicións de traballo sobre a saúde, para protexer a saúde, ou se, polas características do posto de traballo, a saúde do traballador puidera constituír un perigo para si mesmo, para os demais traballadores e traballadoras e outras persoas.

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

Capítulo XII. Política de igualdade e medio ambiente

Artigo 49. Medio ambiente

As partes asinantes deste convenio consideran necesario que todos os/as 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, así como dirixidos á diminución da pegada de carbono.

Artigo 50. Cláusula xeral de non discriminación

Prohíbese toda discriminación por razón de sexo, opción sexual, relixión, etnia, opción política ou sindical, ou idade en materia salarial e queda prohibida a distinta retribución do persoal que ocupa postos de traballo iguais na organización en razón dalgunha das ditas cuestións. Tanto as mulleres como os homes gozarán de igualdade de oportunidades en canto ao emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento do traballo. Mulleres e homes recibirán igual salario a igual traballo; así mesmo, se lles garantirá a igualdade en canto ás súas condicións de emprego en calquera outros sentidos do mesmo. Adoptaranse as medidas oportunas a fin de que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais se orienten de tal maneira que sexan axeitadas tanto para as mulleres como para os homes.

Así mesmo, as partes asinantes, comprométese a traballar desde a Comisión Paritaria a aplicación de boas prácticas sobre a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres de acordo cos contidos referidos no marco de:

- A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

- A declaración conxunta adoptada no Cumio sobre o Diálogo Social levado a cabo en Florencia, o 21 de outubro de 1995, no que se adoptaron os acordos contidos no documento titulado: "Declaración conxunta relativa á prevención da discriminación racial e a xenofobia e fomento da igualdade de trato no lugar de traballo".

- As observacións, proposicións e criterios xerais de aplicación que reflicten a directiva 2002/73/CE aprobada polo Parlamento e a Comisión Europea, pola que se modifica a Directiva 76/207/CEE.

Artigo 51. Igualdade de oportunidades

En Cruz Vermella Española a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes é un elemento básico da xestión dos recursos humanos, xestión do coñecemento, da calidade e da responsabilidade social que como institución ten Cruz Vermella. Desde Cruz Vermella Española asúmese a política de igualdade que establece o Plan de Igualdade que o Equipo Nacional de Igualdade da institución aprobou en base á diagnose realizada como os Equipos de Igualdade das Oficinas Territoriais de Cruz Vermella Española. Como paires 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 Vermella Española.

- Funcionamento dun equipo de igualdade na Oficina Provincial de Cruz Vermella 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 persoas da Área de Secretaría, por unha ou

dúas persoas da Área de Coordinación e por unha persoa designada polo Comité de Empresa.

- Existencia da figura do axente de igualdade, que recaerá no/a secretario/a provincial ou persoa en quen delegue, e será a persoa encargada de liderar o proceso de diagnose e de análise da realidade e do deseño, desenvolvemento e avaliación do plan de acción.

- Cumprimento do protocolo para a prevención e tratamento do acoso sexual, por razón de sexo e acoso moral ou mobbing.

- Regular 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/a candidato/a cuxo sexo estea subrepresentado no posto de traballo a cubrir.

- Planificar cursos de formación encamiñados a difundir as políticas de igualdade e a perspectiva de xénero no traballo de Cruz Vermella 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.) destas últimas.

- Atender ás circunstancias persoais das persoas vítimas de violencia de xénero, establecendo permisos especiais, preferencia de traslado, beneficios sociais, etc., ata a normalización da súa situación.

- Regularizar o uso dunha linguaxe inclusiva non sexista.

Capítulo XIII. Teletraballo e transición dixital

Artigo 52. Teletraballo

O teletraballo é unha fórmula de realización da actividade laboral a distancia, desde o domicilio fixado pola persoa traballadora, mediante a utilización prevalente de medios e sistemas informáticos, telemáticos e de telecomunicación.

O sistema de teletraballo é voluntario e individualizado mediante a subscrición de un acordo individual por parte de Cruz Vermella e o traballador/a, que terá unha duración determinada.

O sistema de teletraballo regularase, con posterioridade á sinatura do convenio, nun documento que se anexionará, no seu momento ao presente convenio como anexo, de acordo á lexislación vixente.

Artigo 53. Uso de ferramentas informáticas de xestión e comunicación

A utilización do correo electrónico e internet, así como a do resto de ferramentas e medios técnicos postos ao dispor dos/as traballadores/as pola institución, axustarase ao disposto na regulamentación vixente.

Recoñécese expresamente o lexítimo dereito da institución de controlar o uso axeitado das ferramentas e medios técnicos que pon ao dispor do/a traballador/a para realizar a súa actividade e a utilización sempre será por motivos laborais.

O correo electrónico, a intranet e internet é de exclusivo uso profesional. Os e as traballadores/as utilizarán estes medios postos ao seu dispor pola entidade exclusivamente para o desempeño do seu posto de traballo e aceptan as normas de utilización do sistema informático.



Non está permitido o envío de mensaxes ou imaxes de material ofensivo, inapropiado ou con contidos discriminatorios por razóns de xénero, idade, sexo, discapacidade, aqueles que promovan o acoso sexual, así como a utilización da rede para chats, redes sociais, xogos de azar, sorteos, poxas, descarga de vídeos, audios, etc., nin calquera outro non relacionados coa actividade profesional.

Artigo 54. Desconexión dixital

As partes asinantes deste convenio coinciden na necesidade de impulsar o dereito á desconexión dixital unha vez finalizada a xornada laboral.

Artigo 55. Transición dixital

Recoñécese o dereito de información e consulta á RLT respecto aos cambios organizativos ou produtivos derivados da dixitalización ou a innovación aplicada aos procesos. A empresa informará á RLT nos casos en que se vaian a realizar modificacións nos métodos de traballo con motivo da transformación dixital, que puideran ter efecto sobre o emprego.

Capítulo XIV. Réxime disciplinario

Artigo 56. Principios informadores

Os preceptos sobre réxime disciplinario teñen como finalidade garantir a normal convivencia e clima laboral, así como a ordenación técnica e a organización das entidades, preservando as facultades disciplinarias da dirección da institución en relación co persoal asalariado.

Para a aplicación das sancións establecidas neste convenio, en desenvolvemento do exercicio do poder disciplinario, haberán de terse en conta as circunstancias concorrentes no suposto sancionado, así como o tipo de conduta negligente ou intencional, mantida ou esporádica, reincidente ou non do traballador ou traballadora afectada.

A actividade sancionadora desenvolverase respectando as condicións de igualdade de trato, proporcionalidade, ponderación e ecuanimidade.

Artigo 57. Gradación de faltas

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 artigo, nas disposicións legais, e no establecido no estatuto dos traballadores.

Será competencia da comisión paritaria que se constituía trala sinatura do presente convenio, a clasificación dos supostos non recollidos neste artigo.

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

1. Terán consideración de faltas leves:

- As ofensas leves, desatencións ou falta de corrección no trato cara os seus compañeiros e compañeiras, e con aquelas persoas coas que se relacione durante o servizo.

- Retraso inxustificable 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 abandono de funcións propias do posto de traballo no transcurso dunha xornada.

- A execución deficiente dos traballos encomendados de forma reiterada, sempre que diso non se derivase prexuízo grave para os/as traballadores/as, as persoas destinatarias, alumnado, para a propia entidade ou as entidades públicas ou privadas coas que se colabore.

- O descoído na conservación dos locais, vehículos, material e documentos da entidade, e a súa indebida utilización.

- O incumprimento da normativa en materia de Medio Ambiente.

- Incumprir, de forma puntual ou repetida, as directrices sobre seguridade da información trasladadas por calquera medio, sen que esta acción derive na produción dunha incidencia.

- Incumprir, de forma puntual ou repetida, as directrices sobre protección de datos persoais trasladadas por calquera medio, sen que esta acción derive na produción dunha incidencia.

- A falta de pulcritude persoal.

- Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio nun prazo máximo de 5 días despois de telo feito.

- O incumprimento do rexistro horario, 4 veces nun mes.

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

2. Terán a consideración de faltas graves:

- A falta de disciplina ou desobediencia no traballo ou do respecto debido aos superiores, compañeiros ou subordinados/as, que non sexan moi graves.

- 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. O trato vexatorio aos destinatarios do servizo, a compañeiras ou compañeiros de traballo, profesionais de outras entidades ou calquera persoa coa que se relacione no exercicio do seu traballo.

- Falta de asistencia ao traballo ou o abandono do posto de traballo sen causa xustificada cando non orixine danos ou prexuízos para as persoas destinatarias ou á Institución.

- A falta de puntualidade continuada.

- As reiteradas ofensas cara os seus compañeiros e compañeiras.

- A reiteración ou reincidencia na comisión de faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza.

- O incumprimento do Código de Conduta de CRE cando non orixine danos ou prexuízos para as persoas destinatarias ou para a entidade.

- A simulación de enfermidade ou accidente.

- O uso inapropiado ou a negligencia que poida ocasionar graves danos na conservación dos locais, vehículos, material e documentos da entidade.

- O incumprimento das obrigacións en materia de prevención de riscos laborais contemplados na normativa vixente ou a imprudencia no traballo respecto á normativa de seguridade e hixiene que non ocasione danos ao persoal ou aos elementos de traballo.

- Incumprir, de forma puntual ou repetida, as directrices sobre seguridade da información trasladadas por calquera medio, derivando esta acción na produción dunha incidencia.

- Incumprir, de forma puntual ou repetida, as directrices sobre protección de datos persoais trasladadas por calquera medio, derivando esta acción nunha incidencia que non supón para Cruz Vermella Española consecuencias fronte á Axencia Española de Protección de Datos, calquera outro organismo homólogo ou os/as propietarios/as dos datos persoais afectados.

- Non atender, de forma puntual ou repetida, á formación que corresponda recibir en materia de seguridade da información e protección de datos persoais.

- Impedir ao responsable de seguridade ou ao DPO a correcta realización e cumprimento das súas funcións en Cruz Vermella Española.

- O incumprimento do rexistro horario de 5 a 7 veces nun mes.

3. Terán a consideración de faltas moi graves:

- A vulneración do deber de gardar secreto respecto aos datos de carácter persoal que se coñezan en razón das actividades

que se realizan, así como o quebrantamento ou violación de secretos de obrigada reserva que produza grave prexuízo.

- A indisciplina ou a desobediencia reiterada en calquera materia de traballo, sen necesidade de sanción previa e o abandono das funcións que lle son propias, ou as negligencias que se deriven ou poidan derivarse prexuízos graves para o servizo.

- A simulación de enfermidade ou accidente.
- A falsidade ou ocultación da información transmitida aos superiores respecto ás actividades realmente desenvolvidas.

- As ofensas ou malos tratos físicos, psíquicos ou morais moi graves aos destinatarios/as do servizo, alumnado e a compañeiras/os, así como a outras persoas coas que se colabore na intervención ou á Dirección.

- O trato vexatorio de forma reiterada aos destinatarios/as do servizo, alumnado, compañeiros/as ou á Dirección.

- O fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza, así como calquera conduta constitutiva de delito doloso.

- A apropiación de bens materiais, documentais, económicos, etc. das persoas destinatarias, da entidade ou de outros traballadores ou traballadoras.

- O abandono ou falta de asistencia ao traballo, sen causa xustificada cando orixine danos ou prexuízos para as persoas destinatarias e/ou para a institución.

- A tolerancia ou encubrimento dos responsables ou superiores das faltas graves e moi graves cometidas polos subordinados.

- A violación dos principios fundamentais de Cruz Vermella no desempeño das súas funcións.

- As actuacións no desempeño do seu traballo que supoñan discriminación por razón de sexo, etnia, nacionalidade, relixión ou calquera outro factor persoal que se considere discriminatorio.

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

- A reiterada indisciplina ou desobediencia no traballo.

- O incumprimento moi grave do Código de Conduta cando orixine danos ou prexuízos para as persoas ou para a institución.

- Acosar sexualmente mediante calquera comportamento de natureza verbal o física.

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

- O incumprimento grave do que establece a Lei de protección de datos e vulneración do uso dos sistemas de información e ou comunicación.

- O incumprimento moi grave das obrigacións en materia de prevención de riscos laborais contempladas na normativa vixente, entendendo como tal cando del poidan derivarse riscos para a saúde e a integridade física ou psíquica de outro/a traballador/a ou de terceiros.

- A reincidencia de faltas graves aínda que sexan de distinta natureza.

- O incumprimento do rexistro horario máis de 7 veces nun mes.

Artigo 58. Sancións

As sancións que se poderán impoñer, en función da cualificación das faltas serán as seguintes:

Por faltas leves:

- Amoestación verbal.

- Amoestación escrita.

- Suspensión de emprego e soldo de ata 2 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de ata 30 días.

- Inhabilitación para a promoción ou ascensos, así como para concorrer a probas selectivas por un período non superior a un ano.

Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de ata 3 meses.

- Traslado forzoso sen dereito a indemnización.

- Inhabilitación para a promoción ou ascensos, así como para concorrer a probas selectivas por un período de ata tres anos.

- Despedimento.

O alcance da sanción, dentro de cada categoría, farase tendo en conta, entre outros factores, os seguintes:

1. Grao de intencionalidade, descoído ou negligencia que se revele na conduta.

2. O dano ao interese da institución.

3. A reiteración ou reincidencia.

4. O dano que a conduta poidese ocasionar a un terceiro.

Con carácter xeral operarán os prazos de prescrición establecidos no art. 60 do estatuto dos traballadores, contados todos eles a partir da data na que a empresa teña coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de cometerse. Os ditos prazos quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente instruído ou información preliminar, incluída a audiencia previa ao/á interesado/a que poida instruírse no seu caso.

En caso de acoso sexual ou laboral, o prazo de prescrición comezará a contar ao día seguinte de que se peche o protocolo de acoso por parte da comisión creada para o efecto.

Capítulo XV. Acción sindical

Artigo 59. Garantías sindicais

Ningún/ningunha traballador/a que ostente calquera representación das reguladas na lexislación para o efecto poderá ser despedido/a durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte ao seu cese, sempre que o despido se base na acción do/a traballador/a no exercicio da súa representación.

Nos supostos de faltas graves ou moi graves, abrírase expediente contradictorio, no que serán oídos, aparte do/a interesado/a, o Comité de Empresa.

Os/as representantes legais dos/as traballadores/as non poderán ser discriminados na súa promoción profesional ou económica. Ningún/ningunha 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 de comunicación dos/as representantes dos/as traballadores/as á Dirección de Cruz Vermella Española en Ourense, que o establecido para as licenzas e permisos, con indicación do día e horas solicitadas.

Artigo 60. Órganos de representación

Os órganos de representación dos/as traballadores/as na empresa axustaranse ao establecido nos artigos 62 a 68 do Texto refundido o estatuto dos traballadores/as.

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

Cruz Vermella Española en Ourense disporá nun espazo público dun taboleiro de anuncios con espazo reservado para as comunicacións do Comité de Empresa. No dito taboleiro só poderán inserirse comunicacións de contido laboral, sindical ou profesional.

A representación legal dos traballadores/as poderá utilizar os medios informáticos tales como o correo electrónico ou similares, para emitir e solicitar a información que considere necesaria, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, comunicándoo á Dirección.

Os servizos mínimos en caso de Asemblea de Traballadores/as ou folga determinaranse conxuntamente pola empresa e o Comité de Empresa.



Artigo 61. Dereito de reunión

De mutuo acordo entre Cruz Vermella Española en Ourense e o Comité de Empresa, poderase levar a cabo unha Asemblea de Traballadores/as semestral durante a xornada laboral ou parte desta.

Facilitarase un local para as reunións que puideran manter os/as 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 convocar a Asemblea de Traballadores/as, establécese como procedemento a comunicación por escrito dos/as representantes dos/as traballadores/as á Dirección de Cruz Vermella Española en Ourense, da convocatoria e os nomes das persoas non pertencentes á empresa que vaian a asistir á asemblea.

Cláusula de descolgue.

De conformidade co establecido no artigo 82.3 estatuto dos traballadores, cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a Cruz Vermella e os representantes legais das persoas traballadoras (Comité de Empresa) lexitimadas para negociar un convenio colectivo, é posible, tras o desenvolvemento dun período de consultas (o establecido para a modificación de condicións substanciais de traballo de carácter colectivo, artigo 41.4 do estatuto dos traballadores), implicar na entidade as condicións de traballo establecidas neste convenio colectivo, que afecten ás seguintes materias:

- Xornada de traballo.
- Horario e a distribución do tempo de traballo.
- Réxime de traballo a quendas.
- Sistema de remuneración e contía salarial.
- Sistema de traballo e rendemento.
- Funcións, cando excedan dos límites establecidos para a mobilidade funcional.
- Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

A solicitude de descolgue iniciaraa a entidade, quen a comunicará á representación legal das persoas traballadoras (Comité de Empresa) así como á Comisión Paritaria do presente convenio, conforme ao seguinte procedemento: informará ao Comité de Empresa e á Comisión Paritaria da súa intención de iniciar procedemento, xa sexa de modificación substancial das condicións de traballo ou da inaplicación dalgún precepto deste convenio co, conforme ao exposto no artigo 41.4 do estatuto dos traballadores.

No caso de que o período de consultas finalizase en desacordo, ambas partes poderán acordar someter a pretensión da empresa a unha mediación ou arbitraje, elixindo a persoa que vaia a realizar a mediación ou o arbitraje de común acordo.

Ourense, 18 de setembro de 2023.

Asinan:

Cruz Vermella Española.
Comité de Empresa.

Anexo I

Táboas salariais
Salario base 2023
Grupos profesionais
Grupo I; 26.099,01
Grupo II; 20.976,07
Grupo III; 18.815,35
Grupo IV; 15.664,12
Grupo V; 15.120,00
Complementos 2023; Importe euros
Responsabilidade 1 (grupos 1 e 2); 1.979,47
Responsabilidade 2 (grupo 3); 1.413,90

Coordinación 3 p; 565,56
Coordinación 4-5 p; 1.131,12
Coordinación 6-7 p; 1.696,68
Coordinación +8 p; 2.262,24
Experiencia profesional; Importe euros
1 (Grupos 1 e 2); 273,35
2 (Grupo 3); 250,73
3 (Grupo 4); 228,11
4 (Grupo 5); 205,49
Táboas salariais
Salario base 2024
Grupos profesionais
Grupo I; 26.229,50
Grupo II; 22.491,31
Grupo III; 20.240,18
Grupo IV; 17.328,24
Grupo V; 15.838,12
Complementos 2024; Importe euros
Responsabilidade 1 (grupos 1 e 2); 4.057,91
Responsabilidade 2 (grupo 3); 2.898,50
Coordinación 3 p; 579,70
Coordinación 4-5 p; 1.159,40
Coordinación 6-7 p; 1.739,10
Coordinación +8 p; 2.318,80
Experiencia profesional; Importe euros
1 (Grupos 1 e 2); 567,21
2 (Grupo 3); 520,27
3 (Grupo 4); 473,33
4 (Grupo 5); 426,39

Táboas salariais
Salario base 2025
Grupos profesionais
Grupo I; 26.360,65
Grupo II; 24.006,54
Grupo III; 21.665,01
Grupo IV; 18.992,36
Grupo V; 16.556,24
Complementos 2025; Importe euros
Responsabilidade 1 (grupos 1 e 2); 4.139,06
Responsabilidade 2 (grupo 3); 2.956,47
Coordinación 3 p; 591,30
Coordinación 4-5 p; 1.182,59
Coordinación 6-7 p; 1.773,88
Coordinación +8 p; 2.365,17
Experiencia profesional; Importe euros
1 (Grupos 1 e 2); 857,38
2 (Grupo 3); 786,42
3 (Grupo 4); 715,47
4 (Grupo 5); 644,51

Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad **Jefatura Territorial** **Ourense**

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

Expediente: 32/01/0041/2023

Fecha: 25/10/2023

Asunto: resolución de inscripción y publicación
Destinataria: Magdalena Sofia García Iturri Tosar
Código de Convenio número 32000970012002

Una vez visto el texto del convenio colectivo de la empresa “Cruz Roja Española” (oficina provincial de Ourense), para los años 2023-2026, que suscribió el día 18.09.2023, la comisión negociadora conformada por la parte empresarial y por la representación de las personas trabajadoras y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] por el Decreto 59/2023 de 15 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 79/2023, de 22 de junio, por el que se fija la estructura orgánica de las vicepresidencias y de las consellerías de la Xunta de Galicia, y el Decreto 123/2022, de 23 de junio de 2022, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, esta Jefatura Territorial, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la comisión negociadora.

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

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. El jefe territorial de la Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad en Ourense.

Fdo.: Yago Borrajo Sánchez.

V Convenio colectivo de Cruz Roja Ourense

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes

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 las personas trabajadoras.

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 que ambas partes tienen del 100%, el presente convenio colectivo es de eficacia general.

Artículo 2. 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.

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 3. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2026.

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

Si con el plazo previsto en el párrafo anterior, el convenio no es denunciado por cualquiera de las partes, se prorrogará tácitamente 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.

El convenio mantendrá su vigencia en tanto no se firme otro que lo sustituya.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad y unidad de convenio

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.

Si la jurisdicción competente, haciendo uso de sus atribuciones, declara alguno de los artículos o textos no legales, el artículo o texto en cuestión perderá todo el efecto y las partes negociadoras de este convenio tendrán que reconsiderar el acuerdo o el artículo en el periodo de un mes desde el momento que se tenga constancia de aquella tramitación.

Artículo 5. Compensación y absorción

Las mejoras resultantes de la aplicación del presente convenio compensan las que vinieran rigiendo con anterioridad a la vigencia del mismo, salvo aquellas expresamente recogidas en el texto.

Las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o alguna de las condiciones de este convenio únicamente tendrán eficacia práctica si en su conjunto en cómputo anual superan a las de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente convenio.

Artículo 6. Comisión paritaria

Quedan reservadas a la negociación colectiva, todas aquellas materias, que directa o indirectamente afecten a las condiciones de trabajo del personal contratado de Cruz Roja Española en Ourense, de acuerdo a lo que se establece en el presente convenio.

Se constituirá una comisión paritaria para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente convenio colectivo y que se sometan a su consideración. Dicha comisión se constituirá a los 30 días de la aprobación del convenio colectivo y estará formada por 2 representantes del Comité de Empresa y 2 representantes de la Dirección de la empresa.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación, seguimiento y vigilancia de lo pactado.
- Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del contrato y en el momento de la denuncia, mientras se desarrolle la negociación colectiva.
- Intervenir como instancia previa en cuantas reclamaciones o litigios se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio, cuando se solicite su mediación por los trabajadores antes de acudir a la vía jurisdiccional.
- Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan con relación a las condiciones de trabajo



reguladas en el presente convenio cuando sea solicitado por alguna de las partes.

- Las restantes funciones que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores.

Se reunirá en un plazo no superior a siete días, siempre que lo solicite alguna de las partes, previa comunicación escrita.

Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta de sus miembros y quedarán reflejados en un acta firmada por todos/as los miembros de la comisión.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de la Comisión Paritaria, las partes podrán plantear sus divergencias, a un arbitraje ante un árbitro elegido de común acuerdo, ante la autoridad laboral competente o a la jurisdicción social.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 7. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de Cruz Roja Española en Ourense, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de CRE en Ourense. Cruz Roja se compromete a informar a los representantes de los trabajadores de los cambios organizativos que afecten a la organización del trabajo.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de productividad y eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos y de acuerdo con los valores, principios y normas de la Institución y del Plan Estratégico de Cruz Roja Española.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g) La igualdad entre hombres y mujeres
- h) El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja Española.

Asimismo, se facilitará a los trabajadores la herramienta, equipamiento e indumentaria adecuada para el desarrollo pleno de su actividad laboral.

Artículo 8. Voluntariado y código de conducta

Siendo Cruz Roja una institución que tiene como uno de sus principios fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria, para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias en la organización y en las actividades de la institución.

Todo el personal deberá conocer el código de conducta de Cruz Roja Española, o documento que lo sustituya en el futuro, debiendo respetarlo y cumplirlo, siendo su incumplimiento causa de sanción laboral.

Capítulo III. Inicio y extinción de la relación laboral

Artículo 9. Ingresos y promoción del personal

La dirección de CRE determinará los puestos de trabajo que se proceda a crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas

para su desempeño y la forma y proceso a seguir para su cobertura según los protocolos establecidos por CRE para la gestión del personal.

La oferta de trabajo se hará pública con antelación a la fecha de selección y contratación, de la que se dará conocimiento a los representantes de los/las trabajadores/as, y se enviará por correo electrónico a todo el personal, excepto en las contrataciones por sustituciones, interinidad y otros inferiores a 6 meses de duración y en los que haya bolsa de sustituciones.

El ingreso en la oficina provincial de Ourense se realizará de ordinario mediante las pruebas selectivas que determine la dirección, con base en los principios de objetividad e idoneidad de los candidatos, garantizando la transparencia, equidad e igualdad de oportunidades en el proceso de selección.

Se dará prioridad a la promoción interna frente a la contratación externa. Las vacantes que pudieran producirse serán cubiertas, en primer lugar, en un proceso de promoción interna dentro del colectivo de trabajadores, siempre que tengan la formación, experiencia y demás requisitos requeridos para el puesto.

En la convocatoria se hará constar el perfil del puesto a cubrir, el grupo profesional en que esté encuadrado, así como los requisitos exigidos.

Todos/as los/as candidatos/as que deseen optar al puesto remitirán su solicitud, haciendo constar sus méritos a la secretaría provincial. Para la elección del/a candidato/a se tendrán en cuenta los méritos profesionales, los conocimientos específicos requeridos, la capacidad de los/as aspirantes, etc., considerándose la antigüedad como un requisito, pero sin que tenga carácter determinante.

Se valorarán inicialmente las candidaturas del personal y en caso de que el puesto quedara desierto por falta de candidatos/as o por inadecuación de los mismos al puesto objeto de la convocatoria, se valorarán las candidaturas externas.

En todos los procesos selectivos que tengan que realizarse participará la dirección y/o personas en quien delegue, pudiendo ser una de ellas el/la responsable de área a la que la persona vaya a incorporarse.

Artículo 10. Empleo y contratación

Se podrá realizar cualquier modalidad de contratación prevista en la legislación laboral vigente. Los contratos temporales por circunstancias de la producción imprevisibles de 6 meses de duración podrán prorrogarse por otros 6 meses más.

La totalidad de los contratos suscritos dentro del ámbito de este convenio se formalizarán por escrito.

El personal que se incorpore a Cruz Roja deberá formalizar el compromiso de confidencialidad y cumplimiento del código de conducta de la institución.

Artículo 11. Promoción de la contratación de personas con discapacidad

La oficina provincial de Cruz Roja Española en Ourense tratará de cubrir al menos un 2% de las plazas con personas en situación de discapacidad.

Artículo 12. Periodo de prueba

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba, cuya duración será de 6 meses para los/las técnicos titulados/as, y de 3 meses para los/las demás trabajadores/as.

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

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el/la trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados como la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 13. Extinción del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la extinción se produzca por voluntad del/la trabajador/a, este deberá comunicarlo por escrito con 15 días de antelación a la fecha de efectividad cualquiera que sea la duración del contrato. Si no cumplierse con este plazo de preaviso se le podrán descontar los días no preavisados en la liquidación.

Artículo 14. Jubilación

Como medida vinculada con el relevo generacional, con carácter general la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad establecida por la legislación vigente como edad de jubilación.

El personal podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

El personal podrá acogerse a la jubilación anticipada y parcial siempre y cuando cumpla con todos los requisitos establecidos en la legislación vigente, a través de un contrato de relevo, siempre que sea de mutuo acuerdo y que las circunstancias legales no se hayan modificado desde la fecha del presente convenio.

Capítulo IV. Clasificación profesional

Artículo 15. Grupos profesionales

El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio se estructura en cinco grupos profesionales, con un contenido técnico y funcional diferente y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y de favorecer su polivalencia y promoción interna.

La pertenencia a un grupo profesional vendrá dada fundamentalmente, por el puesto de trabajo que se ocupe y la formación requerida, ponderándose asimismo otro tipo de factores como la experiencia, la iniciativa, la autonomía, la responsabilidad, capacidad de mando, etcétera.

Los puestos adscritos a los grupos profesionales descritos a continuación no constituyen una lista exhaustiva, por lo cual pueden añadirse posteriormente otros que, cumpliendo las mismas características previstas para el grupo, puedan considerarse equiparables.

A estos efectos se determinan en este convenio los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1. Titulados/as 1

Grupo 2. Titulados/as 2

Grupo 3. Técnicos especialistas

Grupo 4. Técnicos auxiliares

Grupo 5. Servicios generales

Grupo I

Son los supuestos con mayor amplitud y heterogeneidad en la gestión de los proyectos (recursos económicos y humanos, actividades, funciones y objetivos integrados y diversos), con mayor impacto en los objetivos generales de la organización.

Complejidad: siguen políticas definidas y objetivos genéricos establecidos, asumiendo una muy elevada complejidad en la solución de los problemas, asociada a la gestión de recursos y

diversidad e impacto de sus relaciones, o bien a su ámbito de especialización.

Autonomía: total sobre el cumplimiento de sus resultados o los obtenidos a través de otros, con un marco de referencia de los problemas y decisiones poco definido, partiendo de directrices generales que les obligan a tener gran autonomía de decisión.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo las y los licenciados universitarios o grado con máster/doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

Grupo II

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana. Son los puestos que ejecutan proyectos y programas técnicos definidos en los objetivos de la organización o bien en las áreas de soporte de los mismos.

Complejidad: asumen una complejidad alta en la solución de problemas asociados a la especialización de su ámbito de actuación y su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización.

Autonomía: sobre el cumplimiento de objetivos y supervisión de resultados.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo las y los diplomados universitarios o grado que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal técnico responsable de las asambleas comarcales.

Grupo III. Técnicos/as especialistas

Pertenecen a este grupo los puestos que tienen atribuida la realización de tareas relacionadas con su especialidad y sobre las que reciben instrucciones genéricas, realizando unas tareas de tipo medio.

Complejidad y autonomía: las decisiones que toman y su nivel de autonomía están relacionados con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo, definidos por la organización o por la propia actividad que desarrollan, enfrentándose a problemas de complejidad media en el desempeño de su trabajo.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo las y los técnicos de formación profesional de grado superior o equivalente que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, tales como integrador social, técnicos en animación sociocultural, administración y finanzas, informática, pudiéndose agrupar, entre otras descripciones, como técnicos especialistas sociales, técnicos especialistas de administración o de otros servicios.

Grupo IV. Técnicos/as auxiliares

Pertenecen a este grupo los puestos bajo dependencia y supervisión de otro trabajador/a de nivel superior, de quien reciben instrucciones concretas y estables que, no obstante, requieren cierta elección, interpretación e iniciativa y realizan con responsabilidad tareas propias de su grado y actividad.

La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información y documentación, especialmente en los puestos administrativos.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los y las técnicos de formación profesional de grado medio o



equivalente que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, tales como auxiliar de clínica, geriatría, técnicos de servicios preventivos, instaladores y técnicos de teleasistencia, administrativos, monitores de ocio y tiempo libre.

Grupo V. Servicios generales

Pertenecen a estos niveles el personal cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico, tales como ayudantes de transporte, conductores, subalternos, promotores de ventas, auxiliares de hogar u otros servicios auxiliares.

Formación: se podrá exigir estar en posesión del título de bachillerato, ESO, EGB o análogos o demostrar una formación o capacitación específica para el puesto o experiencia contrastada de al menos dos años en un puesto similar.

Capítulo V. Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica

Artículo 16. Movilidad funcional

La dirección de CRE en Ourense podrá acordar en el ámbito de este convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el/la trabajador/a, con las únicas limitaciones de las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para ejercer el puesto de trabajo, poniéndolo en conocimiento del comité de empresa.

Artículo 17. Funciones de distinto grupo profesional

Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el art. 39. 2º del Estatuto de los Trabajadores/as, la empresa podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o nivel equivalente, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

El/la trabajador/a que realice funciones de grupo superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección la cobertura de la vacante. Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité de empresa, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de grupo superior el/la trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo asignado y la función que efectivamente realice.

Si por razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a un grupo inferior al suyo solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su puesto de trabajo, y debiendo comunicarse esta situación a los representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 18. Movilidad geográfica

La movilidad de un trabajador de un municipio distinto de aquel en que presta habitualmente sus servicios, podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y en este convenio.

Capítulo VI. Formación

Artículo 19. Principios generales

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesio-

nales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia Cruz Roja Española en Ourense u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

La Cruz Roja Española en Ourense y la representación de los/as trabajadores/as reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la institución.

La formación y capacitación de quien preste sus servicios en la Cruz Roja Española en Ourense, de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previos que deberán ser acreditados individualmente.

La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores/as como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Las acciones formativas que se clasifiquen por la dirección como de reconversión o reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán dentro de la jornada laboral y si esto no fuera posible se compensarán con horas de descanso de acuerdo en lo previsto en el presente convenio.

Artículo 20. Objetivos de la formación

La formación profesional en la institución se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia del trabajo.
- d. Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la ampliación de los conocimientos que les permitan aspirar a promociones profesionales.
- e. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de los riesgos laborales.
- f. Cualquier otro objetivo que beneficie a la atención efectiva de las personas destinatarias, al trabajador o trabajadora y a la dinámica de la institución, centro o entidad.

En el caso de que el/la trabajador/a realice una especialización profesional con cargo a la Cruz Roja Española en Ourense para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un periodo mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito. Si el/la trabajador/a abandonase la Cruz Roja Española en Ourense antes de la finalización del plazo pactado, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios de acuerdo a lo previsto en el punto 4 del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha indemnización se cuantificará en el momento de realizar el pacto, por escrito.

Artículo 21. Criterios de selección en la asistencia a cursos

Para establecer los criterios objetivos para la asistencia a los cursos de formación de los/las trabajadores/as, se tendrá en consideración garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en especial la formación dirigida a los trabajadores no cualificados y a jornada parcial, así como los que hayan participado en menos ocasiones en acciones formativas y aquellos otros que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso, o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo.

Artículo 22. Propuestas de formación por parte de los trabajadores

Los/as trabajadores/as que propongan la realización de acciones formativas que tengan como finalidad la promoción profesional en la institución o una mejor preparación para desempeñar las funciones encomendadas, podrán solicitar el cambio de turnos y la adaptación de la jornada ordinaria, para facilitar su asistencia, así como la concesión de permisos con reserva de puesto de trabajo, que será valorado por la dirección, siempre que ello no interfiera en el normal desarrollo de la actividad.

En los casos de formación o perfeccionamiento profesional debidamente acreditada, por interés particular, se podrá estudiar por parte de la dirección la adaptación del horario para posibilitar la asistencia en los términos recogidos en el párrafo anterior.

Capítulo VII. Tiempo de trabajo

Artículo 23. Jornada y horarios

La jornada máxima anual será de 1.660 horas de trabajo efectivo, con un promedio de 39 horas semanales en cómputo anual. No obstante lo anterior, los/as trabajadores/as de Cruz Roja Española en Ourense que tienen como derecho adquirido una jornada semanal de 37 horas, con una jornada efectiva anual de 1.600 horas de trabajo efectivo, se mantendrá en caso de verse interrumpido su contrato durante un periodo no superior a 6 meses.

La organización de la jornada y horario de cada trabajador deberá ajustarse a la que resulte necesaria para la adecuada prestación de los servicios según establezca la dirección. Ello implica que los distintos colectivos tendrán que ajustarse a los regímenes u horarios de trabajo que la dirección señale en cada caso para una mejor prestación de los servicios. Por necesidades del servicio se podrán realizar otras jornadas laborales, que podrán contemplar trabajo a turnos, con horarios irregulares o en sábados, domingos y/o festivos.

Para los servicios en los que, por la cobertura de los mismos o los requisitos del proyecto, sea necesario establecer una jornada laboral de hasta 40 horas, estas se computarán incrementando proporcionalmente el salario base de los/as trabajadores/as afectados/as, informando de ello al Comité de Empresa.

Por las características propias, en las oficinas comarcales y otros centros, se establecerán otros horarios específicos, incluyendo el trabajo a turnos los 365 días del año en caso necesario.

En aquellos servicios en que sea posible técnica y organizativamente, se podrá realizar jornada continuada con dos tardes a la semana obligatorias, estableciéndose turnos de lunes a jueves de forma que se garantice la atención a usuarios y queden cubiertas las posibles demandas de los distintos programas. Para los trabajadores cuya jornada sea de 37 horas, en los servicios en que sea posible la realización de jornada continuada, será obligatoria la realización de una tarde a la semana. En las oficinas comarcales, cuando sea posible, dependiendo de las necesidades del servicio y de la cobertura de los mismos, se podrán realizar un máximo de 2 tardes a la semana.

El horario establecido para esta jornada continuada es de 8 a 15 horas, y en el horario de tarde de 16 a 18 horas, de acuerdo a lo anteriormente expuesto, con la flexibilidad horaria recogida en el siguiente artículo.

Para el personal con jornadas parciales inferiores a 25 horas semanales, no se realizará jornada partida, salvo que por necesidades del servicio y/u organización de la actividad sea necesario. Se procurará adaptar el horario para poder compararlo con otras contrataciones.

Horario de verano:

Se establece un horario de verano, que podrá realizarse para aquellos servicios en los que sea posible técnica y organizativamente. Tendrá una duración de 3 meses, del 15 de junio al 15 de septiembre. La jornada para dicho periodo es el siguiente:

- El personal con jornada continua, realizará 1 tarde al mes. Para el personal a 39 horas que realiza 2 tardes a la semana, realizará 1 tarde al mes e incrementará 2 horas semanales el horario de mañana.

- El personal con otras jornadas para la atención a usuarios, así como el personal de tiempo parcial, continuará haciendo su jornada habitual.

Para una equiparación de todo el personal, el personal a tiempo completo que no pueda realizar la jornada de verano por necesidades del servicio, podrá compensar 6 horas mensuales, de común acuerdo con la dirección, o las horas proporcionales, descontando del cómputo las horas a compensar generadas durante las vacaciones disfrutadas en dicho periodo.

Una vez aprobado el calendario de vacaciones, se elaborará un cuadro de turnos de tarde del horario de verano, que garantizará un mínimo de 2 personas cada día en la oficina provincial y que quede cubierta la atención en las oficinas comarcales de la forma más amplia posible.

Jornadas especiales:

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán consideración de días no laborales. Si coincidiese en sábado o domingo pasaría a disfrutarse el día anterior o siguiente de forma que todos los programas y servicios queden cubiertos debidamente. Los trabajadores que por razón de servicio no lo pudieran disfrutar serán compensados por otro día antes del 15 de enero del año siguiente.

Durante las fiestas patronales de la localidad del centro de trabajo donde se preste el servicio, y siempre que sea posible, se establecerá horario especial, retrasando 1 hora el horario de entrada o bien adelantando 1 hora la salida. Para el personal a tiempo parcial, será el tiempo proporcional que corresponda en relación a su jornada respecto a la jornada ordinaria.

Se establece un descanso diario de 20 minutos computables como tiempo efectivo de trabajo siempre que la jornada diaria continuada sea de al menos seis horas. Los descansos que se efectúen durante la jornada para fumar serán computables en el del tiempo diario de descanso, debiéndose recuperar lo que supere el tiempo establecido. Los/as trabajadores/as que tengan una jornada inferior a las seis horas podrán solicitar el disfrute del descanso de 20 minutos recuperándolo al final de su jornada diaria.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar la modificación de jornada, en función de las necesidades organizativas y productivas, solicitudes que serán analizadas por la dirección de Cruz Roja Española en Ourense, una vez oído el Comité de Empresa.

Podrá negociarse la reducción de jornada, a propuesta de los/as trabajadores/as, hasta un máximo de 1/3 de la misma, siendo facultad de la dirección la decisión en cada caso. Esto llevará aparejado el descuento proporcional del sueldo.

Artículo 24. Flexibilidad horaria

La flexibilidad horaria tiene la finalidad de conseguir una mayor conciliación entre la vida personal y la profesional. Los y las trabajadoras dispondrán de flexibilidad horaria en la entrada y en la salida, siempre que las características del servicio lo permitan (no para jornadas a turnos o con horario de atención al público determinado).

La jornada podrá realizarse entre las 07.30 horas y las 19.30 horas, Siendo obligatoria la presencia entre las 9.00 a 14.00 en la jornada de mañana y de 16.00 a 18.00 horas en la jornada



de tarde. Cuando las necesidades del servicio lo permitan y de acuerdo a los criterios de la dirección, podrá flexibilizarse la presencia obligatoria de 2 horas de las jornadas de tarde entre las 15.30 y las 18.00 horas.

En las jornadas de horario partido de mañana y tarde se establece un descanso obligatorio para la comida de 30 minutos no computable como trabajo efectivo, y será obligatorio para las jornadas a partir de 7,5 horas.

Quedan excluidos de la flexibilidad horaria y de la jornada intensiva de verano los centros de trabajo y las actividades específicas, que, por razón de su naturaleza, tengan que realizarse en horarios determinados, que serán fijados por la dirección.

Artículo 25. Trabajo a turnos

En los centros de día o residenciales, que tengan que estar abiertos una mayor parte de la semana, incluso las 24 horas, y todos los días del año, la dirección establecerá otras jornadas con turnos rotatorios. En todo caso deberá existir entre el fin de la jornada y el comienzo de la siguiente un periodo de al menos 12 horas.

Se entiende por trabajo a turnos cuando son cubiertos sucesivamente los mismos puestos de trabajo siguiendo cierto ritmo discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas. Se entiende por trabajo a turnos rotativos, cuando un mismo puesto de trabajo está cubierto con diferentes trabajadores con un ritmo discontinuo en horas diferentes en un periodo de terminado de días o semanas.

El trabajador o trabajadora de los servicios que requieran trabajo a turnos, deberán tener reconocida esa obligación por contrato o acuerdo con la empresa.

Artículo 26. Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna. Así mismo, tendrá el carácter de festivo el domingo y cuando la jornada nocturna se inicie en la víspera de festivo o domingo. Serán compensadas con el complemento de nocturnidad pactado en las tablas salariales.

Artículo 27. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, que se realice a requerimiento de la entidad fuera de la jornada máxima ordinaria.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias las que, excediendo de la jornada legal semanal, no superen la jornada anual establecida en este convenio.

Las horas extraordinarias tendrán carácter excepcional y voluntario, salvo causa de fuerza mayor o situaciones de emergencias debido al carácter de la entidad.

En caso de ser necesarias deberán ser solicitadas, con una antelación mínima de 24 horas, y aprobadas por el/la referente de área y validadas por la coordinadora provincial y/o la secretaria provincial. En las asambleas comarcales deberán contar previamente con el Vº. Bº. del/la presidente/a correspondiente.

Es interés de las partes firmantes el favorecer la no realización de horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias no podrá superar el máximo legal.

Con motivo de la asistencia a cursos o reuniones que supongan desplazamiento fuera de la provincia, se computará la duración de trabajo efectivo de la reunión de acuerdo al orden del día de la misma, más las horas de viaje efectivo, que se compararán con la jornada laboral correspondiente al trabajador para calcular el número de horas extraordinarias realizadas. Las horas de viaje se establecerán de forma fija para los

diferentes trayectos. Por cada noche fuera por indicación expresa de la dirección, se computarán 4 horas extraordinarias. Este cómputo no podrá ser nunca negativo.

Las horas extras se compensarán mediante tiempo de descanso del siguiente modo:

- 1,2 horas de descanso por 1 hora extraordinaria.

- 1,5 horas de descanso por las horas extraordinarias realizadas en fines de semana y días festivos.

Serán compensadas a la mayor brevedad posible en un plazo máximo de 2 meses. No podrán acumularse horas extras para compensarlas con jornadas completas ni podrán compensarse en los turnos de tarde, salvo causa debidamente justificada.

No habrá compensación por el trabajo en fines de semana o festivos para las contrataciones realizadas para actividades y trabajos que, por su propia naturaleza, se considere habitual trabajar en domingos y festivos.

Los excesos de jornada que se realicen en situación de urgencia o emergencias, no tendrán carácter de horas extraordinarias, pero serán compensadas, con 1,2 hora de descanso por cada hora de exceso de jornada.

Artículo 28. Sistema de control de presencia

Todo el personal estará obligado a utilizar el sistema de control de presencia implantado por la entidad, así como a justificar sus ausencias. Las salidas o ausencias de la oficina o centro sin justificar no computarán como trabajo efectivo, debiendo recuperarse y pudiendo ser objeto de sanción.

El sistema utilizado no atentará contra el derecho de los trabajadores/as a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal. Los responsables de ámbitos y asambleas revisarán mensualmente, de común acuerdo con sus equipos de trabajadores/as el cumplimiento del cómputo de horas mensuales ordinarias y extraordinarias.

Se conservarán los registros a que se refiere este artículo durante el tiempo legalmente establecido y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus responsables, y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 29. Vacaciones

Los/as trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de 22 días laborales de vacaciones anuales retribuidas por cada año completo de servicio, o el tiempo proporcional al periodo efectivamente trabajado, pudiendo fraccionarse como máximo en 3 periodos, pudiendo ser uno de ellos en Semana Santa o Navidad.

A partir del año 2024, inclusive, las vacaciones serán de 23 días laborables.

Por motivos de organización y de carga de trabajo, será obligatorio el disfrute de la mitad de las vacaciones durante el periodo de junio a septiembre. Durante el periodo de Navidad el disfrute de días de vacaciones dependerá de las necesidades del servicio.

En el caso de contratos con jornada irregular se considerará para el cómputo de las vacaciones los días laborables de la empresa. Así mismo para los trabajadores cuya jornada sea de lunes a domingo se computarán 30 días naturales de vacaciones anuales y 31 días a partir del año 2024.

En el caso de que el periodo vacacional se establezca por turnos, situación que sucederá cuando se trate de puestos de trabajo que no puedan ser desatendidos, se establecerá una rotación anual de los turnos de trabajo. En defecto de acuerdo entre las personas coincidentes, se establecerá un sistema de rotación que permitirá a cada persona disfrutar del periodo elegido alternativamente en los años sucesivos.

Cuando se produzca cierre o inactividad de un centro de trabajo o servicio, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, y con fecha límite hasta el 15 de enero de año siguiente, para los/as trabajadores/as que tengan contrato indefinido o que tengan un contrato que suponga su vinculación con Cruz Roja durante el año siguiente.

Para una mejor organización del trabajo y con el fin de que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades de la actividad, se establecerá un calendario de vacaciones, para lo cual los trabajadores presentarán a la secretaría provincial, antes del 30 de enero, la previsión de vacaciones del primer semestre y antes del 1 de mayo la previsión del segundo semestre, que se establecerán de común acuerdo con el responsable de cada ámbito, garantizando la distribución entre los miembros del mismo y la adecuada cobertura de los servicios. El calendario de vacaciones podrá ser alterado de común acuerdo con los responsables de área o asamblea por necesidades de la empresa o a petición del trabajador.

Con una antelación mínima de 15 días a la fecha del disfrute de cada periodo vacacional se hará la solicitud en la aplicación informática al efecto.

Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones cuando el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de baja debidamente justificada en el momento de iniciar el periodo o periodos vacacionales, incluido el mismo día de su inicio, podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute dentro del año natural correspondiente. En tal caso deberá adaptar las nuevas fechas a las necesidades del servicio y al calendario ya elaborado.

En caso de hospitalización justificada no voluntaria, durante más de 7 días, se interrumpirá el periodo de vacaciones, que podrá disfrutarse posteriormente hasta completar los días que le falten.

Los/as trabajadores/as que cumplan 25 años de servicios prestados en la oficina provincial de Ourense, podrán disfrutar ese año de 15 días naturales de vacaciones adicionales.

Artículo 30. Licencias y permisos

1. Los/as trabajadores/as, previo aviso y justificación adecuada con una antelación mínima de 3 días, salvo causas imprevistas, y de 15 para los casos en que se necesite sustitución, o se trate de una licencia por matrimonio, tendrán derecho a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- 15 días naturales por matrimonio o formalización de pareja de hecho a disfrutar en el periodo inmediatamente previo o posterior a la fecha de la boda.

- 1 día por boda de hijos o nietos. Para el resto de familiares de hasta 2º grado 1 día en caso de que la boda coincida en día laborable.

- 20 días naturales en caso de acogimiento a disfrutar en el periodo inmediatamente previo o posterior.

- 5 días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como cualquier otra persona distinta a los anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El permiso por fallecimiento se iniciará el primer día hábil.

El parentesco hasta 2º grado por consanguinidad comprende en línea descendiente a hijos y nietos y ascendiente a padres y abuelos, y en colateral a hermanos/as. El parentesco por afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres o madres de aquellos y a los abuelos y hermanos políticos.

- 4 días laborables al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevistos,

en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata (37.9 ET.).

- 2 días laborales por traslado de domicilio habitual.

En estos dos supuestos, en caso de necesidad, se podrá disponer de días adicionales recuperables, como medida de conciliación de la vida laboral y familiar.

- Deber público inexcusable y personal: por el tiempo indispensable para su cumplimiento, como, por ejemplo, la participación en una mesa electoral, o la asistencia como testigo a un juicio, etcétera.

- Para realizar funciones sindicales y de representación del personal, el número de horas mensuales según lo establecido en la legislación vigente.

- Por lactancia de un menor de 9 meses: una hora de ausencia al día o una reducción de la jornada normal en media hora. Podrá acumularse al permiso de maternidad con una duración de 15 días laborables previa solicitud a la secretaría provincial con una antelación mínima de 15 días y dicho permiso deberá ser inmediatamente posterior al fin de la prestación por maternidad.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que daban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica del/a propio/a trabajador/a a consultas del Servicio Público de Salud, cuando no sea posible realizarlo fuera del horario laboral.

- Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica del Servicio Público de Salud como acompañante de familiares de 1º grado, debiendo aportar justificante médico, hasta un máximo de 3 horas mensuales en cómputo trimestral, siendo recuperables las horas de exceso y pudiéndose acumular las horas no utilizadas en el periodo anual.

- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico.

- En caso de enviudar los/as trabajadores/as que tengan hijos/as menores de 16 años o disminuidos, tendrán derecho a un mes de licencia retribuida.

- En los supuestos de extinción del contrato por causas objetivas, durante el periodo de preaviso tiene derecho a 6 horas semanales para buscar un nuevo empleo.

- Por asuntos propios 5 días laborales, que podrán disfrutarse hasta el 31 de diciembre. La solicitud de dos personas del mismo área o proyecto de forma simultánea dependerá, para su aprobación, de que la actividad no se vea afectada. No podrán acumularse a los periodos vacacionales. Serán proporcionales al periodo efectivamente trabajado.

De los 5 días de asuntos propios uno podrá cogerse por horas (1 día 8 horas).

Artículo 31. Permiso no retribuido

No obstante lo previsto en los puntos anteriores, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, y para casos extraordinarios podrán solicitar permisos sin sueldo por un máximo de un mes y será competencia de la dirección la aprobación del mismo, debiendo ser solicitado con al menos diez días de antelación.

El/a trabajador/a podrá optar por hacerse cargo de la Seguridad Social, evitando la baja y el alta en la Seguridad Social.

Se establece un nuevo permiso parental como causa de suspensión del contrato de trabajo, sin derecho a remuneración, para el cuidado de hijo o hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso tendrá una duración no superior a ocho semanas conti-



nuas o discontinuas, es intransferible y podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial.

Capítulo VIII. Excedencias

Artículo 32. Excedencia forzosa

Son excedencias todas las situaciones de suspensión del contrato de trabajo solicitadas por el/la trabajador/a.

La excedencia forzosa conlleva la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo, y puede deberse a los supuestos recogidos en la legislación vigente como la designación o elección por cargo público que imposibilite la asistencia al puesto de trabajo.

Su concesión es obligatoria por la empresa y su período se considera como trabajado a efectos del cómputo de antigüedad y conlleva el derecho de reserva de puesto de trabajo. El reintegro debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que la originó.

Artículo 33. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria puede darse por las siguientes causas:

a) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes:

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y durante los dos años siguientes a un puesto de trabajo de la misma categoría. La no incorporación a su puesto de trabajo por causa imputable al trabajador/a implicará la extinción de la relación laboral.

b) Por interés particular:

El/la trabajador/a con una antigüedad de al menos un año en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de 5 años.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la empresa deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores.

Si el trabajador ha solicitado una excedencia por un plazo inferior a 5 años podrá solicitar la prórroga de la misma hasta completar dicho período máximo con una antelación mínima de 1 mes para cada prórroga solicitada.

Una vez reintegrado el/la trabajador/a a su puesto de trabajo no podrá solicitar una nueva hasta que no haya transcurrido, al menos, 4 años desde la fecha de su reincorporación.

En el caso de excedencia por interés la reserva del puesto de trabajo durante el primer año podrá concederse en caso de que la misma se solicite por motivos de salud o estudios, debidamente justificados. Transcurrido dicho plazo o cuando la excedencia no se justifique por los motivos anteriores la reserva quedará referida de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El período de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 34. Reingresos

Si finalizada la excedencia, el/la trabajador/a desea reincorporarse, habrá de solicitarlo con un preaviso, mínimo de un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia.

El trabajador que solicite su reintegro sin derecho a reserva de puesto de trabajo tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca, de igual grupo profesional y, en su caso, titulación y especialidad a las suyas. El trabajador será informado de esta primera vacante y si renuncia a la misma perderá su derecho al reintegro.

Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, podrá optar a esta o bien esperar a que se produzca aquélla. En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

Capítulo IX. Régimen retributivo

Artículo 35. Estructura retributiva

La retribución del personal afectado por este convenio estará integrada por los siguientes conceptos:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales
- C) Pagas extraordinarias.

Artículo 36. Salario base

El salario base lo constituye la retribución del/la trabajador/a que vendrá determinado por el grupo profesional al que pertenezca, determinada en la tabla salarial del anexo I.

Si la jornada fuese inferior a la jornada ordinaria, el sueldo base se reducirá proporcionalmente a la jornada que efectivamente realicen.

En caso de prórroga del convenio, en el último trimestre de cada año se reunirá la comisión paritaria para establecer la revisión salarial del año siguiente, teniendo en consideración la legislación vigente en cada momento.

Artículo 37. Complementos salariales

Son las cantidades que, en su caso, deben adicionarse al salario base atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo y podrán ser:

1. Complementos salariales personales.

Este complemento recoge un derecho adquirido, ad personam, los cuales habrán de respetarse como condiciones más beneficiosas.

Se devengan dos tipos de garantías:

- Las condiciones más beneficiosas que ya venía disfrutando el personal, con motivo de la supresión definitiva del complemento de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, absorberá el complemento de experiencia del

presente convenio, quedando la diferencia como complemento ad personam.

Ambos complementos serán personales y se mantendrán durante la vigencia del contrato de trabajo.

- Es el que se percibe en función de la aplicación de las condiciones más beneficiosas que pudieran venir disfrutando las trabajadoras y trabajadores en el momento de aplicación de este convenio y que superen lo recogido en el mismo, por la adecuación de grupos y la supresión de los niveles de los distintos grupos existentes anteriormente. Tendrá el tratamiento de no compensable, ni absorbible.

Los importes de este complemento se mantendrán por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador.

2. Complementos salariales de puesto de trabajo.

Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron. Según lo anterior podemos distinguir:

2.1. Complemento de nocturnidad: retribuye el trabajo efectuado en horario nocturno, que se considera el realizado entre las 22.00 horas de la noche y las 06.00 horas de la mañana. Sera compensado en la forma establecida en este apartado por las horas efectuadas en dicho horario.

Podrá compensarse económicamente o en tiempo de descanso equivalente. En el caso de compensación económica, ésta será del 25% de su salario base, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en dicho horario.

2.2. Complemento de trabajo a turnos: Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios de un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en días y/o horas diferentes durante un período determinado de días o semanas. Los/as trabajadores/as sujetos a turnos tendrán asignado un complemento de turnicidad salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea originalmente a turnos e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos. En cualquier caso este complemento devengará por un mínimo del 15% del salario base del trabajador en jornada ordinaria y proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado a turnos. Los trabajos a turnos deberán ser comunicados con al menos un mes de antelación a los trabajadores afectados, antes del comienzo de los mismos.

2.3. Complemento de responsabilidad, de coordinación y de proyecto:

- Complemento salarial de responsabilidad. Es el que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Lo percibirán los trabajadores/as que ejerzan responsabilidades de índole funcional, referentes de áreas, coordinadores/as comarcales, cuando confluyan dichos requisitos de dedicación, responsabilidad y jefatura.

- Complemento de coordinación. Es el que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado por un mínimo de tres personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución

de los resultados específicos encomendados, cuando dicha coordinación se realice de forma efectiva.

Para el complemento de coordinación se establece una cuantía mínima y un máximo en base al número de integrantes y dificultad de coordinación del equipo de trabajo según las tablas del anexo I.

- Complemento salarial de proyecto. A los efectos de este complemento se entiende por proyecto cualquier actividad que podamos dividir en tareas que no sean cíclicas, que puedan caracterizarse con precisión, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, y limitación temporal en la ejecución del mismo. En cualquier caso, de cumplirse los parámetros generales definidos anteriormente se entenderá por proyecto la participación en cualquier actividad que se desarrolle para un tercero ajeno a la entidad, mediante cualquier fórmula de relación contractual prevista en la legislación, siempre y cuando la misma no sea la actividad principal o la que la entidad desarrolla habitualmente.

- Incompatibilidad de los complementos de responsabilidad, coordinación y proyecto. Cuando en un/a mismo/a trabajador o trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

3. Complemento salarial de cantidad o calidad de trabajo:

Estos complementos no tienen carácter consolidable y solo se percibirán mientras el trabajador o trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho a ellos.

3.1. Complemento por guardia y/o expectativa:

Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que la persona trabajadora está localizable telefónicamente en todo momento durante un período tiempo previamente establecido para la incorporación a la actividad laboral, fuera de su jornada habitual de trabajo en un tiempo máximo de 3 horas, con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia. Las entidades designarán los servicios, actividades, actuaciones y/o puestos que serán susceptibles de aplicar la guardia y organizaran, en su caso, a los trabajadores para su realización por turnos y períodos determinados que se encuentran en situación de guardia o expectativa. El calendario de guardia o expectativa deberá ser comunicado a las personas trabajadoras con al menos una semana de antelación antes del comienzo efectivo de la misma o, en su caso, estableciendo una calendarización que permita conocer el turno con dicho margen de antelación, salvo razones de urgencia debidamente justificadas. La aceptación del régimen de guardia o expectativa será voluntaria para el trabajador. El régimen de guardia o expectativa será de libre elección, en cualquier caso, para las personas trabajadoras mayores de 55 años, las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación o aquellas personas trabajadoras que cuenten con hijos o hijas menores de 12 años. No obstante, si el número de personas que aceptasen el servicio de guardia fuera inferior al requerido para la correcta prestación del servicio, la dirección de la entidad cuando la realización de guardia forme parte del proyecto, programa o servicio de que se trate, podrá adscribir al turno de guardias a las personas que, vinculadas a dichos proyectos, programas o servicios, no se encuentren en situación de libre elección previa comunicación a la representación legal de los trabajadores si la hubiere. No obstante, en el supuesto de que aún en ese caso no se cubra el servicio con personal suficiente para prestarlo, las entidades y la representación legal de las personas



trabajadoras se reunirán, a la mayor brevedad posible, para determinar la solución aplicable.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser relevados de sus tareas de guardia durante los días de vacaciones, asuntos propios e incapacidad temporal y períodos de descanso que se disfruten por compensación. Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35 así como, en su caso, el régimen de horas extraordinarias previsto en el presente convenio. Las personas trabajadoras no podrán realizar una jornada diaria presencial superior a 12 horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

El régimen de guardia se configura de forma dual: por tiempo de guardia y tiempo de activación.

a) El de guardia (tiempo de disponibilidad) es el período de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora en que está localizable por la entidad telefónicamente.

b) El tiempo de activación de guardia es aquel período de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora en el que se precisa por su parte la incorporación a la actividad laboral para atender los trabajos o tareas que sean requeridos, en un período de 3 horas desde que le sea comunicado. Se considerará tiempo efectivo de trabajo el que comprenda la actuación requerida.

Cuantía y tiempo de trabajo efectivo. Las personas trabajadoras que sean asignadas a un servicio de guardia en los términos anteriores percibirán un complemento salarial de guardia y expectativa por el período que permanezcan en tiempo de guardia. Adicionalmente a lo anterior, el tiempo de activación de guardia así como las llamadas telefónicas cuya duración sea superior a 20 minutos se considerará como tiempo efectivo de trabajo pudiendo ser compensado, por acuerdo mutuo, a elección de la entidad económicamente o mediante períodos de descanso en los términos establecidos en el convenio colectivo para las horas extraordinarias, y en los casos de nocturnidad serán compensadas del mismo modo que los festivos, pudiendo ser acumulables, con carácter general, a otros permisos y vacaciones, siempre que no altere la organización del centro de trabajo, en cuyo caso deberá ser comunicado por escrito a la persona trabajadora. La persona trabajadora percibirá un complemento salarial de 240 € cada vez que se encuentre en situación de expectativa de guardia por período mensual, percibiendo la parte proporcional en caso de período de disponibilidad inferior. En caso de que el tiempo de guardia corresponda a una semana completa el complemento salarial será de 60 euros. Este complemento se devengará por el período de tiempo que la persona trabajadora se encuentre en situación de expectativa de guardia, durante dicho período temporal o turno, por lo que no es un complemento de devengo periódico, no siendo tampoco consolidable ni absorbible.

3.2. Complemento de plena dedicación:

Se entiende por plena dedicación el régimen de trabajo libremente aceptado por el trabajador/a por el cual se compromete a la realización del tiempo de trabajo que sea necesario para el mejor desempeño de las funciones que tiene adjudicadas incluidas las eventuales prolongaciones de jornada. Los/as trabajadores/as adscritos a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo a un 10% del salario bruto anual que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritos. El complemento denominado plena dedicación compensa

y satisface las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral del/la trabajador/a pudieran producirse de manera excepcional.

La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo salvo en lo relativo a la ausencia de compensación por horas extraordinarias. Este complemento es de libre aceptación por el/la trabajador/a sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción en caso de dejar de efectuar la plena dedicación.

3.3. Complemento de experiencia profesional:

De manera general se establece que todos los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con una experiencia de 3 años en la entidad, percibirán las cantidades anuales recogidas en la tabla correspondiente.

Este complemento quedará consolidado y será revalorizable generándose dicho derecho una sola vez en la vida laboral del mismo.

Artículo 38. Pagas extraordinarias

El personal afectado por el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias completas (salario base y complementos), una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre.

A los efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones, se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre.

En los casos en los que por los requisitos y/o plazos estipulados por los financiadores sea necesario, para no perder la financiación de las pagas extras, el prorrateo de las pagas extras de algunos/as trabajadores, estas se prorratearán previo aviso al trabajador e informando al comité de empresa.

Para la percepción íntegra de las pagas extraordinarias será preciso haber prestado servicios ininterrumpidos durante los seis meses anteriores al de su devengo. En caso de que el tiempo de prestación de servicios fuese menor, se reducirá su importe proporcionalmente al tiempo de servicio prestado en el semestre correspondiente.

Artículo 39. Retribución en incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional, accidente laboral o maternidad, se garantizará la retribución del 100% del salario, percibiéndose como complemento la diferencia existente entre el importe total del salario que hubiera de percibir y las prestaciones que reciba de la Seguridad Social.

Artículo 40. Compensación de gastos de viaje

Si en el desarrollo del servicio algún/a trabajador/a tuviera que desplazarse fuera del municipio donde se encuentre su centro de trabajo, se le abonarán los gastos de desplazamiento, alojamiento y/o manutención mediante la presentación de las facturas correspondientes y hasta el máximo que se señala a continuación:

Concepto; Importe

Desayuno; Hasta 6 €

Comida; Hasta 16 €

Cena; Hasta 16 €

Billetes clase turista; Según factura

Kilometraje; 0,19 €/km

Si hubiese vehículo de la entidad disponible, se utilizará preferentemente al vehículo particular.

El importe correspondiente al kilometraje se adaptará a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 41. Pago de nóminas mensuales

El ingreso en cuenta de los salarios se efectuará el día 28 de cada mes y el abono de las pagas extras será el día 20 de los meses de junio y diciembre (o en su caso el día hábil siguiente).

Artículo 42. Revisión salarial

Se establecen las tablas salariales de aplicación para los años 2023 a 2025 que figuran en el anexo I.

La comisión paritaria se reunirá con anterioridad al ejercicio 2026 para acordar la posible subida salarial en dicho ejercicio.

En caso de prórroga del convenio, igualmente se reunirá la comisión paritaria para acordar las subidas a aplicar de acuerdo a la legislación en cada momento.

Excepcionalmente, las personas que se jubilen entre la firma del presente convenio y el 1 de enero de 2025 recibirán una gratificación extraordinaria que se cuantificará en cada caso, por la diferencia de la cantidad percibida en el momento de la jubilación y la que hubiera percibido si las tablas se hubieron aplicado íntegramente en el ejercicio 2023.

Esta excepción no será aplicable a las personas que se jubilen o prejubilén con posterioridad al 1 de enero de 2025 y se extinguirá con la denuncia del presente convenio.

Capítulo X. Condiciones sociales

Artículo 43. Gratificaciones

Se concederá una gratificación por nacimiento de hijos de 100 € una vez notificado por el/la trabajador/a.

Artículo 44. Anticipos y préstamos

El personal adscrito al presente convenio tiene derecho a solicitar, con antelación al momento señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado que serán de esa mensualidad.

Así mismo, el personal con más de 1 año de antigüedad, tendrá derecho a solicitar un préstamo del importe líquido de hasta 2 de sus remuneraciones mensuales, sin interés y con un compromiso de devolución en un plazo máximo de doce meses. A estos efectos se irá descontando mensualmente de la nómina la parte correspondiente. La extinción del contrato de trabajo o cualquier otra causa que origina la baja en la entidad determinará la devolución del anticipo o préstamo. Se aplicarán las normas fiscales que correspondan en esta materia.

Este derecho podrán solicitarlo a la vez hasta un 10% de la plantilla, debiéndose esperar a la amortización de los préstamos ya concedidos para la concesión de uno nuevo.

El/la trabajador/a que tenga concedido un préstamo no podrá solicitar otro hasta no haber amortizado íntegramente el anterior.

Artículo 45. Seguros

La dirección de Cruz Roja en Ourense suscribirá una póliza de seguros colectivo a favor de todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en los centros de trabajo del ámbito del convenio, que cubrirá garantías por muerte, invalidez total e invalidez absoluta.

Artículo 46. Responsabilidad civil

La institución concertará una póliza de seguros destinada a cubrir la eventual responsabilidad civil en que pudieran incurrir los trabajadores de la institución en sus funciones.

Artículo 47. Otras mejoras

Los familiares de primer grado podrán beneficiarse de los servicios y programas que se desarrollan en la Oficina Provincial de Ourense de forma preferente en igualdad de condiciones con otros usuarios y con ventajas económicas según los casos.

Capítulo XI. Seguridad y salud laboral.

Artículo 48. Prevención de riesgos laborales

En todas las materias que afectan a la seguridad e higiene en el trabajo y las relacionadas con el comité de salud laboral será de aplicación la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos

Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe reflejar los compromisos y objetivos en materia preventiva, así como las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos y los procesos necesarios para garantizar las acciones que permitan el desarrollo del plan, así como lo relativo a la evaluación de riesgos psicosociales por el bienestar y confort, tal y como recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El plan de prevención incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras.

- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

- Información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.

- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.

- Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, Cruz Roja Española en Ourense adoptará las medidas necesarias para evitar los riesgos derivados del trabajo del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el mismo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar riesgos laborales.

Los/as trabajadores/as tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuado cumplimiento.

Asimismo, Cruz Roja Española en Ourense informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Formación en salud laboral. De conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se garantizará que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, y deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Comité de seguridad y salud. Deberán nombrarse los delegados/as de prevención y el comité de seguridad y salud de acuerdo a lo establecido en la Ley. El comité estará formado por los delegados/as de prevención de una parte y por la dirección y/o sus representantes en igual número, por la otra. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados/as de prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Se facilitará a los miembros del comité, dentro del horario laboral, el tiempo necesario para:

- a. La celebración de las reuniones del comité de seguridad y salud.

- b. La asistencia a las reuniones convocadas por Cruz Roja Española en Ourense en materia de prevención de riesgos.

- c. El tiempo necesario para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

Medidas de emergencia. Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, Cruz Roja



Española en Ourense deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de todo el personal, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, Cruz Roja Española en Ourense deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos, en particular en materia de asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas. En todo caso, Cruz Roja Española en Ourense deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente Administración autonómica.

Vigilancia de la Salud. Los/las trabajadores/as tendrán derecho a una revisión médica anual en relación con los riesgos específicos de su trabajo. Serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud o si, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras y otras personas.

Las trabajadoras en período de gestación podrán solicitar su traslado a otro puesto cuando las condiciones pudieran resultar perjudiciales. La reincorporación se hará en su puesto de trabajo habitual.

Capítulo XII. Política de igualdad y medio ambiente

Artículo 49. Medio ambiente

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que todos los integrantes de la entidad actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección, y llevando a la actuación diaria en el ámbito laboral unos procedimientos que ayuden a su preservación, así como dirigidos a la disminución de la huella de carbono.

Artículo 50. Cláusula general de no discriminación

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en la organización en razón de alguna de dichas cuestiones. Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo del trabajo. Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se oriente de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a trabajar desde la comisión paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

- La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: "Declaración conjunta relativa a la pre-

vención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo".

- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la Directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Artículo 51. Igualdad de oportunidades

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los recursos humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como institución tiene Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española se asume la política de igualdad que establece el Plan de igualdad que el Equipo Nacional de Igualdad de la institución ha aprobado en base al diagnóstico realizado como los equipos de igualdad de las oficinas territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente convenio laboral destacamos:

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

- Funcionamiento de un equipo de igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Ourense, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de igualdad. El equipo de igualdad estará integrado por el agente de igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa.

- Existencia de la figura del agente de igualdad, que recaerá en el/la secretario/a provincial o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.

- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.

- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al/a la candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.

- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.

- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente convenio.

- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual, maternidad, etc.) de estas últimas.

- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.

- Regularizar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista.

Capítulo XIII. Teletrabajo y transición digital

Artículo 52. Teletrabajo.

El teletrabajo es una fórmula de realización de la actividad laboral a distancia, desde el domicilio fijado por la persona

trabajadora, mediante la utilización prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El sistema de teletrabajo es voluntario e individualizado mediante la suscripción de un acuerdo individual por parte de Cruz Roja y el trabajador/a que tendrá una duración determinada.

El sistema de teletrabajo se regulará, con posterioridad a la firma del convenio, en un documento que se anexionará, en su momento, al presente convenio como anexo, de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 53. Uso de herramientas informáticas de gestión y comunicación

La utilización del correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los/as trabajadores/as por la institución, se ajustará a lo dispuesto en la reglamentación vigente.

Se reconoce expresamente el legítimo derecho de la institución de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador/a para realizar su actividad y la utilización siempre será por motivos laborales.

El correo electrónico, la intranet e internet es de exclusivo uso profesional. Los y las trabajadores/as utilizarán estos medios puestos a su disposición por la entidad exclusivamente para el desempeño de su puesto de trabajo y aceptan las normas de utilización del sistema informático.

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para chats, redes sociales, juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de videos, audios, etc., ni cualquier otro no relacionado con la actividad profesional.

Artículo 54. Desconexión digital

Las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral

Artículo 55. Transición digital

Se reconoce el derecho de información y consulta a la RLT respecto a los cambios organizativos o productivos derivados de la digitalización o la innovación aplicada a los procesos. La empresa informará a la RLT en los casos en que vayan a realizar modificaciones en los métodos de trabajo con motivo de la transformación digital, que pudieran tener efecto sobre el empleo.

Capítulo XIV. Régimen disciplinario

Artículo 56. Principios informadores

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de la Institución en relación con el personal asalariado.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador o trabajadora afectada.

La actividad sancionadora se desarrollará respetando las condiciones de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 57. Graduación de faltas

Los/as trabajadores/as, en cualquiera de los niveles que integran la estructura de la institución, podrán ser sancionados por la Dirección en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en

el presente artículo, en las disposiciones legales y en lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Será competencia de la comisión paritaria que se constituya tras la firma del presente convenio, la clasificación de los supuestos no recogidos en el presente artículo.

Las faltas podrán clasificarse atendiendo a su importancia, reincidencia y reiteración en leves, graves y muy graves.

1. Tendrán consideración de faltas leves:

- Las ofensas leves, desatenciones o falta de corrección en el trato hacia sus compañeros y compañeras, y con aquellas personas con las que se relacione durante el servicio.

- Retraso injustificado del puesto de trabajo, incumpliendo lo estipulado en el artículo que regula la flexibilidad horaria.

- La no comunicación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- La dejación de funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.

- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los/as trabajadores/as, las personas destinatarias, alumnado, para la propia entidad o las entidades públicas o privadas con las que se colabore.

- El descuido en la conservación de los locales, vehículos, material y documentos de la entidad y su indebida utilización.

- El incumplimiento de la normativa en materia de medio ambiente.

- Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.

- Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.

- La falta de pulcritud personal.

- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio en un plazo máximo de 5 días después de haberlo hecho.

- El incumplimiento del registro horario, 4 veces en un mes.

- En general, el incumplimiento de las obligaciones por negligencia o descuido inexcusable.

2. Tendrán la consideración de faltas graves:

- La falta de disciplina o desobediencia en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados, que no sean muy graves.

- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

- La desconsideración con el público en el ejercicio de su trabajo. El trato vejatorio a los destinatarios del servicio, a compañeras o compañeros de trabajo, profesionales de otras entidades o cualquier persona con la que se relacione en el ejercicio de su trabajo.

- Falta de asistencia al trabajo o el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando no origine daños o perjuicios para las personas destinatarias o a la institución.

- La falta de puntualidad continuada.

- Las reiteradas ofensas hacia sus compañeros y compañeras.

- La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

- El incumplimiento del código de conducta de CRE cuando no origine daños o perjuicios para las personas destinatarias o para la entidad.

- La simulación de enfermedad o accidente.



- El uso inapropiado o la negligencia que pueda ocasionar graves daños en la conservación de los locales, vehículos, material y documentos de la entidad.

- El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente o la imprudencia en el trabajo respecto a la normativa de seguridad e higiene que no ocasione daños al personal o a los elementos de trabajo.

- Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en la producción de una incidencia.

- Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que no supone para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados.

- No atender, de forma puntual o repetida, a la formación que corresponda recibir en materia de seguridad de la información y protección de datos personales.

- Impedir al responsable de seguridad o al DPO la correcta realización y cumplimiento de sus funciones en Cruz Roja Española.

- El incumplimiento del registro horario de 5 a 7 veces en un mes.

3. Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.

- La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa y la dejación de las funciones que le son propias o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

- La simulación de enfermedad o accidente.

- La falsedad u ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.

- Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios/as del servicio, alumnado y a compañeras/os, así como a otras personas con las que se colabore en la intervención o a la dirección.

- El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios del servicio, alumnado, compañeras/os o a la dirección.

- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

- La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.

- El abandono o falta de asistencia al trabajo sin causa justificada cuando origine daños o perjuicios para las personas destinatarias y/o para la institución.

- La tolerancia o encubrimiento de los responsables o superiores de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

- La violación de los principios fundamentales de Cruz Roja en el desempeño de sus funciones.

- Las actuaciones en el desempeño de su trabajo que supongan discriminación por razón de sexo, etnia, nacionalidad, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio

- Daños graves en los bienes muebles o inmuebles o documentación de la entidad, mediando intencionalidad o negligencia probada y notoria.

- La reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.

- El incumplimiento muy grave del código de conducta cuando origine daños o perjuicios para las personas o para la institución

- Acosar sexualmente mediante cualquier comportamiento de naturaleza verbal o física.

- La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación, engaño o fraude o valiéndose del nombre de la Institución.

- El incumplimiento grave de lo establecido en la Ley de Protección de Datos y vulneración del uso de los sistemas de información y/o comunicación.

- El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro/a trabajador/a o de terceros.

- La reincidencia de faltas graves aunque sean de distinta naturaleza.

- El incumplimiento del registro horario más de 7 veces en un mes.

Artículo 58. Sanciones

Las sanciones que se podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación escrita.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 30 días.

- Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un periodo no superior a un año.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 meses.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un periodo de hasta tres años.

- Despido.

El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

1. Grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

2. El daño al interés de la institución.

3. La reiteración o reincidencia.

4. El daño que la conducta haya podido ocasionar a un tercero.

Con carácter general operarán los plazos de prescripción establecidos en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, contados todos ellos a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

En caso de acoso sexual o laboral, el plazo de prescripción empezará contar al día siguiente que se cierre el protocolo de acoso por parte de la comisión creada al efecto.

Capítulo XV. Acción sindical

Artículo 59. Garantías sindicales

Ningún/a trabajador/a que ostente cualquier representación de las reguladas en la legislación al efecto podrá ser despedido durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, siempre que el despido se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

En los supuestos de faltas graves o muy graves se abrirá expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa.

Los representantes legales de los/as trabajadores/as no podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica. Ninguno/a de ellos/as podrá ser trasladado ni sancionado por motivos sindicales durante el ejercicio de sus funciones ni durante el año siguiente a la expiración de su condición.

Para hacer uso de las horas sindicales se establece el mismo procedimiento de comunicación de los representantes de los/las trabajadores/as a la Dirección de Cruz Roja Española en Ourense que el establecido para las licencias y permisos, con indicación del día y horas solicitadas.

Artículo 60. Órganos de representación

Los órganos de representación de los trabajadores en la empresa se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado de las cuestiones que afecten al personal, los contratos de acuerdo con la legislación vigente, facilitando copias básicas y todas aquellas que están recogidas en la legislación vigente.

Cruz Roja Española en Ourense dispondrá en un espacio público de un tablón de anuncios con espacio reservado para las comunicaciones del Comité de Empresa. En dicho tablón sólo podrá insertarse comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

La representación legal de los trabajadores podrá utilizar los medios informáticos, tales como el correo electrónico o similares, para emitir y recabar la información que considere necesaria, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, comunicándose a la dirección.

Los servicios mínimos en caso de asamblea de trabajadores/as o huelga se determinarán conjuntamente por la empresa y el comité de empresa.

Artículo 61. Derecho de reunión

De mutuo acuerdo, entre Cruz Roja Española en Ourense y el Comité de Empresa, se podrá celebrar una asamblea de trabajadores semestral durante de la jornada laboral o parte de ésta.

Se facilitará un local para las reuniones que pudieran mantener los miembros del Comité de Empresa, así como la posibilidad de utilizar el correo electrónico como una forma de comunicación con todos/as los/as trabajadores/as.

Para proceder a la convocatoria de asamblea de trabajadores se establece como procedimiento la comunicación por escrito de los/as representantes de los/as trabajadores/as a la dirección de Cruz Roja Española en Ourense, de la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea.

Cláusula de descuelgue.

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Cruz Roja y los representantes legales de las personas trabajadoras (Comité de Empresa) legitimadas para negociar un convenio colectivo, es posible, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores) implicar en la entidad las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. La solicitud de descuelgue la iniciará la entidad, quien la comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras (comité de empresa) así como a la comisión paritaria del presente convenio, conforme al siguiente procedimiento: informará al comité de empresa y a la comisión paritaria de su intención de iniciar procedimiento, ya sea de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de inaplicación de algún precepto de este convenio, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el período de consultas finalizase en desacuerdo, ambas partes podrán acordar someter la pretensión de la empresa a una mediación o arbitraje, eligiendo la persona que vaya a realizar la mediación o el arbitraje de común acuerdo.

Ourense, 18 de septiembre de 2023.

Firman:

Cruz Roja Española
Comité de Empresa.

Anexo I

Tablas salariales
Salario base 2023
Grupos profesionales
Grupo I; 26.099,01
Grupo II; 20.976,07
Grupo III; 18.815,35
Grupo IV; 15.664,12
Grupo V; 15.120,00
Complementos 2023; Importe euros
Responsabilidad 1 (grupos 1 y 2); 1.979,47
Responsabilidad 2 (grupo 3); 1.413,90
Coordinación 3 p; 565,56
Coordinación 4-5 p; 1.131,12
Coordinación 6-7 p; 1.696,68
Coordinación +8 p; 2.262,24
Experiencia profesional; Importe euros
1 (Grupos 1 y 2); 273,35
2 (Grupo 3); 250,73
3 (Grupo 4); 228,11
4 (Grupo 5); 205,49

Tablas salariales
Salario base 2024
Grupos profesionales
Grupo I; 26.229,50
Grupo II; 22.491,31
Grupo III; 20.240,18
Grupo IV; 17.328,24
Grupo V; 15.838,12
Complementos 2024; Importe euros
Responsabilidad 1 (grupos 1 y 2); 4.057,91
Responsabilidad 2 (grupo 3); 2.898,50
Coordinación 3 p; 579,70
Coordinación 4-5 p; 1.159,40
Coordinación 6-7 p; 1.739,10
Coordinación +8 p; 2.318,80
Experiencia profesional; Importe euros
1 (Grupos 1 y 2); 567,21
2 (Grupo 3); 520,27
3 (Grupo 4); 473,33
4 (Grupo 5); 426,39

*Tablas salariales**Salario base 2025**Grupos profesionales**Grupo I; 26.360,65**Grupo II; 24.006,54**Grupo III; 21.665,01**Grupo IV; 18.992,36**Grupo V; 16.556,24**Complementos 2025; Importe euros**Responsabilidad 1 (grupos 1 y 2); 4.139,06**Responsabilidad 2 (grupo 3); 2.956,47**Coordinación 3 p; 591,30**Coordinación 4-5 p; 1.182,59**Coordinación 6-7 p; 1.773,88**Coordinación +8 p; 2.365,17**Experiencia profesional; Importe euros**1 (Grupos 1 y 2); 857,38**2 (Grupo 3); 786,42**3 (Grupo 4); 715,47**4 (Grupo 5); 644,51***R. 3.082****IV. ENTIDADES LOCAIS****IV. ENTIDADES LOCALES****Rubiá**

O Pleno deste concello de Rubiá, na sesión ordinaria do día 13 de novembro de 2023, acordou a aprobación do expediente de modificación orzamentaria baixo a modalidade de suplementos de crédito, n.º 2, financiado con cargo ao remanente líquido de Tesourería para gastos xerais, por un importe total de 38.000,00 € e cuxa aplicación orzamentaria consta no expediente.

En cumprimento do que dispón o artigo 169.1 por remisión do 177.2 do Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais aprobado polo Real decreto 2/2004, do 5 de marzo, sométese o expediente a exposición pública polo prazo de quince días hábiles que contarán desde o día seguinte ao da inserción do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Ourense,

para que os/as interesados/as poidan examinar o expediente e presentar as reclamacións que estimen oportunas.

Durante o dito prazo o expediente poderá ser examinado por calquera interesado/a nas dependencias municipais para formular as alegacións que se estimen pertinentes.

Se unha vez transcorrido o dito prazo non se presentasen reclamacións, a aprobación inicial considerarase aprobada definitivamente, sen necesidade de adoptar novo acordo que así o estableza, publicándose un resumo a nivel de capítulos do estado orzamentario tras a referida modificación.

Rubiá, na data da sinatura electrónica. O alcalde.

Asdo.: Elías Rodríguez Núñez.

El Pleno de este ayuntamiento de Rubiá, en la sesión ordinaria del día 13 de noviembre de 2023, acordó la aprobación del expediente de modificación presupuestaria bajo la modalidad de suplementos de crédito, n.º 2, financiado con cargo al remanente de Tesorería para gastos generales, por un importe total de 38.000,00 € y cuya aplicación presupuestaria consta en el expediente.

En cumplimiento de lo que dispone el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días hábiles que contarán desde el día siguiente al de la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense, para que los/as interesados/as puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo el expediente podrá ser examinado por cualquier interesado/a en las dependencias municipales para formulación de las alegaciones que se estimen pertinentes.

Si una vez transcurrido dicho plazo no se presentasen reclamaciones, la aprobación inicial se considerará aprobada definitivamente, sin necesidad de adoptar nuevo acuerdo que así lo establezca, publicándose un resumen a nivel de capítulos del estado presupuestario tras la referida modificación.

Rubiá, en la fecha de la firma electrónica. El alcalde.

Fdo.: Elías Rodríguez Núñez.

R. 3.243