



Boletín Oficial

Provincia de Ourense



N.º 45 · Luns, 24 febreiro 2014

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

SUMARIO

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial de Ourense

Resolución de acordo de inscrición e publicación
do IV Convenio colectivo de Cruz Roja Española na provincia
de Ourense, código de convenio n.º 32000970012002 2

IV. ENTIDADES LOCAIS

Ourense

Notificación colectiva e anuncio de cobranza do padrón fiscal
do imposto sobre vehículos de tracción mecánica (IVTM)
do exercicio 2014 22

V. TRIBUNAIS E XULGADOS

Xulgado do Social n.º 1 de Ourense

Notificación de resolución de poxa pública
a José Luis Fernández Rionegro e a outros,
nos autos n.º 459/12, execución 204/12 23

Xulgado de Instrución n.º 2 de Ourense

Citación para xuízo a Anghelus Vaetus, no xuízo
de faltas 546/2014 24

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Trabajo y Bienestar

Departamento Territorial de Ourense

Resolución de acuerdo de inscripción y publicación
del IV Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en la provincia
de Ourense, código de convenio número 32000970012002 12

IV. ENTIDADES LOCALES

Ourense

Notificación colectiva y anuncio de cobranza del padrón fiscal
del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica (IVTM)
del ejercicio 2014 23

V. TRIBUNALES Y JUZGADOS

Juzgado de lo Social n.º 1 de Ourense

Notificación de resolución de subasta pública
a José Luis Fernández Rionegro y a otros,
en los autos n.º 549/12, ejecución 204/12 24

Juzgado de Instrucción n.º 2 de Ourense

Citación para juicio a Anghelus Vaetus, en el juicio
de faltas 546/2014 24



III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar Departamento Territorial Ourense

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

Expediente: 32/01/0003/2014

Data: 03/02/2014

Asunto: resolución de inscrición e publicación

Destinatario: Teresa Rodríguez Babarro

Código de convenio número 32000970012002.

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

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

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

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

Asdo.: José Selas Souto.

IV Convenio Colectivo de Cruz Roja de Ourense

Capítulo I

Disposicións xerais

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

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

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

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

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

Artigo 2. Ámbito temporal

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

Artigo 3. Prórroga e denuncia

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

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

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

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

Artigo 4. Ámbito persoal, e territorial

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

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

Quedan expresamente excluídos do ámbito de aplicación do presente convenio:

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

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

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

Artigo 5. Vinculación á totalidade

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

Artigo 6. Negociación colectiva e comisión paritaria.

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

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

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

- Interpretación, seguimento e vixilancia do pactado.

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

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

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

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

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

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

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 7. Competencia organizativa

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

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

Serán criterios inspiradores da organización do traballo:

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

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

Artigo 8. Mobilidade funcional

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

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

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

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

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

Capítulo III

Sistema de cobertura de postos de traballo e contratación

Artigo 9. Ingresos e promoción do persoal

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

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

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

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

Artigo 10. Emprego e contratación

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

Artigo 11. Promoción da contratación de persoas con discapacidade

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

Artigo 12. Período de proba

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

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

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

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

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



Capítulo IV

Clasificación profesional

Artigo 13. Sistema de clasificación

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

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

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

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

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

Na valoración dos factores anteriormente mencionados terase en conta:

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

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

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

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

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

Artigo 14. Grupos profesionais

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

Grupo profesional técnicos/as

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

Nivel 2: diplomados/as universitarios/as ou grao

Nivel 3: xefe/a equipo

Grupo profesional persoal de actividade

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

- Oficial administrativo/a

Nivel 2: administrativo/a

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

- Socorrista acuático, monitor/a de tempo libre

Grupo profesional persoal de servizos.

Nivel 1: oficial mantemento, técnico/a de teleasistencia

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

- auxiliar administrativo/a

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

Grupo profesional técnicos

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

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

Grupo profesional persoal de actividade.

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

Grupo profesional persoal de servizos

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

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

Capítulo V

Tempo de traballo

Artigo 15. Xornada e horarios

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 16. Flexibilidade horaria

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

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

Artigo 17. Horas extraordinarias

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 18. Vacacións

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

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

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

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

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

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

Artigo 19. Licenzas e permisos

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo VI

Suspensión e extinción do contrato de traballo

Artigo 20. Excedencia forzosa.

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

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

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

Artigo 21. Excedencia voluntaria

A excedencia voluntaria pode darse polas seguintes causas:

- Por interese particular:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 22. Reingresos

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

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

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

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

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

Artigo 23. Extinción do contrato de traballo

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

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

Artigo 24. Xubilación

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

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

Capítulo VI

Normas de contido retributivo

Artigo 25. Conceptos retributivos

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

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

Artigo 26. Soldo base

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

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

Artigo 27. Complemento ad personam

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

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

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

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

Artigo 28. Complementos de convenio

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

Estes complementos retributivos son os seguintes:

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

1. Complementos de posto de traballo:

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

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

- Dirección:

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

- Responsabilidade:

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

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

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

- Disponibilidade:

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

- Traballo a quendas:

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

- Xornada partida:

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

Estes 2 últimos complementos son incompatibles entre si.

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

Artigo 29. Pagas extraordinarias

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

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

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

Artigo 30. Retribución en incapacidade temporal

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



Artigo 31. Compensación de gastos

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

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

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

Artigo 32. Pago de nóminas mensuais

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

Artigo 33. Gratificacións

Concederase unha gratificación por nacemento de fillos de 60 €.

Artigo 34. Melloras de tipo social

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

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

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

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

Artigo 35. Revisión salarial

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

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

Capítulo VIII

Seguridade e saúde laboral. Formación dos traballadores

Artigo 36. Seguridade e saúde laboral

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

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

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

Servizos de prevención

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

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

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

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

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

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

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

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

Formación en saúde laboral

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

Comité de Seguridade e Saúde

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

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

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

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

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

Medidas de emerxencia

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

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

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

Vixilancia da saúde

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

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

Artigo 37. Formación de traballadores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Criterios de selección para a asistencia a cursos

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

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

Artigo 38. Responsabilidade civil

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

Capítulo IX

Dereitos sociais e igualdade de oportunidades

Artigo 39.- Voluntariado e código de conduta

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

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

Artigo 40.- Medio ambiente

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

Artigo 41.- Igualdade de oportunidade e non discriminación

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



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

- A aplicación dos principios sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes que establece o plan de igualdade de Cruz Roja Española.

- Creación dun equipo de igualdade na oficina provincial de Cruz Roja Española en Ourense, como órgano asesor e de seguimento e implantación do plan de igualdade. O equipo de igualdade estará integrado polo axente de igualdade, por unha ou dúas acodes da área de secretaría, por unha ou dúas acodes da área de coordinación e por unha persoa designada polo Comité de Empresa.

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

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

- Regular os criterios obxectivos nos procesos de selección, promoción e formación.

- Utilización de accións positivas, consistentes en outorgar o posto de traballo, en igualdade de condicións, ao candidato/a cuxo sexo estea subrepresentado no posto de traballo para cubrir.

- Planificar cursos de formación encamiñados a difundir as políticas de igualdade e a perspectiva de xénero no traballo de Cruz Roja Española.

- Establecer o principio de igual retribución por un traballo de igual valor. Entendendo retribución en sentido amplo, incluíndo todos os conceptos retributivos percibidos e a valoración de todos os postos de traballo.

- Incluír medidas de conciliación da vida laboral e persoal tal e como se recollen no presente convenio.

- Promover unha concepción integral da saúde, poñendo atención, tanto aos riscos psíquicos como físicos, e desenvolvendo actuacións preventivas dirixidas ao conxunto de traballadores e traballadoras, tendo en conta a realidade e especialidade (acoso sexual., maternidade, etc.) de estas últimas.

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

Capítulo IX

Réxime sobre faltas e sancións

Artigo 42. Faltas e sancións

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

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

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

1. Terán consideración de faltas leves:

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

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

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

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

2. Terán a consideración de faltas graves:

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

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

- A desconsideración co público no exercicio do seu traballo.

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

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

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

- A indisciplina ou desobediencia non reiterada.

- A simulación de enfermidade ou accidente.

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

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

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

3. Terán a consideración de faltas moi graves:

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

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

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

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

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

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

- A reiterada indisciplina ou desobediencia no traballo.

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

- A vulneración do código de conduta da institución.

- O acoso sexual e/ou moral.

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

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

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

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

Artigo 43. Sancións

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

Por faltas leves

Amoestación escrita.

Suspensión de emprego e soldo de ata 2 días

Por faltas graves

Suspensión de emprego e soldo de ata 30 días.

Por faltas moi graves

Suspensión de emprego e soldo de ata 3 meses.

Traslado forzoso sen dereito a indemnización.

Despedimento.

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

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

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

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

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

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

Capítulo X

Acción sindical

Artigo 44. Garantías sindicais

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

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

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

Artigo 45. Órganos de representación

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

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

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

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

Artigo 46. Dereito de reunión

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

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

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

Por Cruz Roja en Ourense: ---

Polo Comité de Empresa: ---

Anexo I

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

manutención (por día); 37,40

½ dieta manutención; 18,70

aloxamento (por día); 65,97

dieta enteira (por día); 103,37

quilometraxe (por km); 0,19

* Importes establecidos polo Ministerio de Asuntos Sociais

Anexo II

Táboa salarial - ano 2013

Salario base 2013

Grupo profesional; niveis retributivos; mensual

Técnicos:

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

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

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

Persoal de actividade:

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

- oficial administrativo/a ; 1.072,58

nivel II: administrativo/a 911,94

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

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

Persoal de servizos:

nivel I: - oficial mantemento; 947,60

- técnico/a teleasistencia; 905,63

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

- aux. administrativo/a; 845,40

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

complementos 2013

importe; euros

Dirección; 179,26

Responsabilidade; 80,68

Dispoñibilidade; 35,84

Traballo a quendas; 44,81

Xornada partida; 44,81

Transit. tarefas administrat.; 35,84

Transit. centro de día; 62,75



Anexo III

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

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

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

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

Consellería de Trabajo y Economía Social Departamento Territorial Ourense

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

Expediente: 32/01/0003/2014

Fecha: 03/02/2014

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinataria: Teresa Rodríguez Babarro

Código de Convenio número 32000970012002.

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

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

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

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

Fdo.: José Serlas Souto.

IV Convenio Colectivo de Cruz Roja Ourense

Capítulo I.- Disposiciones generales

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

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

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

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

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

Artículo 2. Ámbito temporal

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

Artículo 3. Prórroga y denuncia

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

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

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

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

Artículo 4. Ámbito personal y territorial

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

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

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

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

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

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

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 6. Negociación colectiva y Comisión Paritaria

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

nes de trabajo del personal contratado de Cruz Roja Española en Ourense, de acuerdo a lo que se establece en el presente convenio.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se adoptarán los procedimientos que se establecen a este respecto en el artículo 82.3 del ET.

De acuerdo con lo establecido por el art. 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, 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, con 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.

Las partes acuerdan someter las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art 83 del ET.

Capítulo II.- Organización del trabajo

Artículo 7. Competencia organizativa

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección 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.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a estos.

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 racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) Promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria, para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias o voluntarios en la organización y en las actividades de la institución.

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

Artículo 8. Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la Cruz Roja Española en Ourense no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para

ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o nivel equivalente sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, debiendo comunicarse esta situación a los representantes de los/las trabajadores/as.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de nivel equivalente por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el/la trabajador/a podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por el/ella realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la Cruz Roja Española en Ourense.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este apartado requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Capítulo III.- Sistema de cobertura de puestos de trabajo y contratación

Artículo 9. Ingresos y promoción del personal

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, informado el Comité de las vacantes que se produzcan, 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.

A estos efectos la Secretaría Provincial comunicará al representante de los/las trabajadores/as la existencia de la plaza vacante, debiendo aportar los/las interesados/as que se ajusten a la convocatoria, sus méritos profesionales a la Secretaría Provincial.

En todos los tribunales de selección y comisiones de valoración se informará y podrá participar un/a representante del comité de empresa de categoría profesional igual o superior a la del puesto demandado.

Artículo 10. Empleo y contratación

Se podrá realizar cualquier tipo de contrato que permita la ley, dentro de los términos que ésta indique.

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 periodo 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 periodo 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.

Capítulo IV.- Clasificación profesional

Artículo 13. Sistema de clasificación

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

1. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

2. El nivel profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

3. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la titulación y la formación específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa/autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía en la toma de decisiones y de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

c) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de responsabilidad frente a los grupos superiores e inferiores, capacidad de dirección y de liderazgo. Las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando y la garantía de un adecuado funcionamiento en los procedimientos generales.

f) Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en las tareas o puesto encomendado.

Artículo 14. Grupos profesionales

Se establecen los siguientes grupos profesionales en los que se encuadran los distintos niveles profesionales existentes.

Grupo profesional técnicos/as

Nivel 1: licenciados/as universitarios/as o grado con máster

Nivel 2: diplomados/as universitarios/as o grado

Nivel 3: jefe/a equipo

Grupo profesional personal de actividad

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

- oficial administrativo/a

Nivel 2: administrativo/a

Nivel 3: - técnico/a grado medio: auxiliar de enfermería, atención a personas dependientes, técnico/a sanitario/a

- socorrista acuático, monitor/a de tiempo libre

Grupo profesional personal de servicios

Nivel 1: oficial mantenimiento, técnico/a de teleasistencia

Nivel 2: - conductor/a, técnico/a de mantenimiento, instalador/a de teleasistencia

- auxiliar administrativo/a

Nivel 3: auxiliar de transporte, cuidador/a, vendedor/a de calle, operador/a

Grupo profesional técnicos

Se incluyen en este grupo a aquellos/as trabajadores/as, de nivel académico superior o medio, que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen en la realización sobre uno o varios sectores de la actividad, integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Igualmente se incluyen en este grupo a aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro/a u otros/as trabajadores/as del mismo grupo profesional o inferior.

Grupo profesional personal de actividad

Se incluyen en este grupo a aquellos/as trabajadores/as que realizan tareas que, aún cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas pueden ser complementadas con alguna iniciativa; requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllas puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Grupo profesional personal de servicios

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter general y elemental.

Igualmente se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

Capítulo V.- Tiempo de trabajo

Artículo 15. Jornada y horarios

La Jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 39 horas a la semana, en cómputo general, distribuidas de lunes a viernes. No obstante lo anterior, los trabajadores de Cruz Roja Española en Ourense existentes a la fecha de la firma de este convenio ten-

drá como derecho adquirido una jornada semanal de 37 horas, que se mantendrá en caso de movilidad funcional o 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. En aquellos servicios en que sea posible técnica y organizativamente, se podrá realizar jornada continuada, estableciéndose turnos de tarde de forma que se garantice la atención a usuarios y queden cubiertas las posibles demandas de los distintos programas.

Para los trabajadores cuya jornada es de 37 horas semanales, en los servicios en que sea posible la realización de jornada continuada, esta se realizará de 8 a 15 horas y una tarde a la semana de 17 a 19 h, de acuerdo a lo anteriormente expuesto. En caso de cambios en estos servicios se atenderá a lo establecido en cuanto a la normativa sobre cambio sustancial de las condiciones de trabajo.

En determinados puestos de trabajo, por necesidades del servicio, podrán realizarse otras jornadas laborales, que podrán contemplar trabajo a turnos, 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/las trabajadores/as afectados/as, informando de ello al Comité de Empresa.

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.

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

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

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.

Artículo 16. Flexibilidad horaria

Los/las trabajadores/as dispondrán de una hora de flexibilidad horaria de entrada y una hora en la salida, siempre que las características del servicio lo permitan (no para jornadas a turnos o con horario determinado).

La Secretaría Provincial establecerá el procedimiento correspondiente de coordinación y seguimiento.

Artículo 17. Horas extraordinarias

Tendrá la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice sobre la duración máxima de

la jornada ordinaria. El número de horas extraordinarias no podrá superar el máximo legal.

Las horas extraordinarias tendrán carácter excepcional y voluntario, debiendo ser solicitadas y validadas por la Coordinadora Provincial y autorizadas por la Secretaría Provincial y en las Asambleas Comarcales por el/la presidente/a correspondiente, con una antelación mínima de 48 horas, a no ser que las razones que motiven su realización sean imprevistas y de urgencia.

Las horas extras serán motivadas por acumulación de trabajo en circunstancias especiales, campañas determinadas, etc.

Para el cómputo de las horas extraordinarias con motivo de la asistencia a cursos o reuniones que supongan desplazamiento fuera de la provincia, se comparará la duración de trabajo efectivo de la reunión de acuerdo a lo establecido en el orden del día más las horas de viaje efectivo, con la jornada laboral correspondiente al trabajador. Las horas de viaje se establecerán de forma fija para los diferentes trayectos.

La compensación por horas extras será de 1 hora de descanso por 1 hora extraordinaria y podrá ser compensada en el plazo de 1 mes. En fines de semana y días festivos la compensación será de 1,5 horas de descanso por 1 hora extraordinaria de trabajo efectivo.

Exceso de jornada: los excesos de jornada que se realicen en situación de urgencia y/o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios que por su trascendencia sean inaplazables, no tendrán carácter de horas extraordinarias, pero serán compensadas, con una 1 hora de descanso por cada hora de exceso de jornada.

Artículo 18. Vacaciones

Los/las 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, siendo uno de ellos en Semana Santa o Navidades y preferentemente durante el periodo de junio a septiembre.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, y con fecha límite hasta el 15 de enero de 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 15 de mayo la previsión del segundo semestre, y posteriormente la solicitud correspondiente, con una antelación mínima de un mes para el caso de los puestos de trabajo que deban ser sustituidos y de 15 días para el resto salvo causa justificada.

En caso de conflicto, la dirección podrá arbitrar el procedimiento u orden de preferencias, oído el Comité de Empresa.

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.

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 19. Licencias y permisos

1. Los/las trabajadores/as, con la obligación de avisar previamente con una antelación mínima de 3 días, salvo causas imprevistas, de 15 para los casos en que se necesite sustituir



ción, y de 1 mes en caso de matrimonio, y de entregar justificante posterior, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Nacimiento de hijo/a y enfermedad grave o fallecimiento parientes hasta 2º grado, de consanguinidad o afinidad: 3 días laborales (en caso de desplazamiento 5 días laborales).
- Traslado de domicilio: 2 días laborales.

En estos dos supuestos, en caso de necesidad, se podrá disponer de días adicionales recuperables, de acuerdo con la política de conciliación de la vida laboral y familiar de la Empresa.

• Deber público inexcusable y personal: el tiempo necesario para ello, como por ejemplo, participar en una mesa electoral, acudir como testigo a un juicio, etc.

• Funciones sindicales y de representación: el número de horas mensuales está en función del número de trabajadores de la empresa.

• 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.

• 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 el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

• 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 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.

• 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.

• Por asuntos propios 5 días laborales. No podrán solicitarse por más de una persona del mismo proyecto a área simultáneamente para que no se vea afectada la actividad. No podrán acumularse a los periodos vacacionales. Serán proporcionales al periodo efectivamente trabajado.

2. Permiso no retribuido: no obstante lo previsto en los puntos anteriores, en casos extraordinarios la empresa concederá permisos sin sueldo por un máximo de un mes. El/la trabajador/a deberá solicitarlo con, al menos, diez días de antelación.

Capítulo VI.- Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 20. 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.

Su concesión es obligatoria por la empresa y su periodo se considera como trabajado a efectos del cómputo de antigüedad.

El reintegro debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que la originó.

Artículo 21. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria puede darse por las siguientes causas:
- 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 periodo 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.

- Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes:

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo 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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años los/las 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 periodo 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, 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. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 22. 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.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia superior a un año 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 renunciara a la misma, perdería su derecho al reingreso.

Si no existiera vacante en su grupo y si la hubiera en grupo profesional inferior, podrá optar a ésta 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.

Artículo 23. 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/de 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 24. Jubilación

Con carácter general la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad establecida por la legislación vigente como edad de jubilación.

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

Capítulo VI.- Normas de contenido retributivo

Artículo 25. Conceptos retributivos

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

- A) Sueldo base.
- B) Complemento ad personam.
- C) Complementos de convenio.
- D) Pagas extraordinarias.

Artículo 26. Sueldo base

El sueldo base lo constituye la retribución del/la trabajador/a, que vendrá determinado por el grupo y nivel profesional a la que pertenezca, determinada en la tabla salarial del Anexo II.

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

Artículo 27. Complemento ad personam

Se acuerda la supresión definitiva del concepto y tratamiento del complemento de antigüedad, tanto es sus aspectos normativos como retributivos que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando.

En consecuencia queda sin contenido cualquier norma sobre dichos conceptos que contradiga lo establecido en este convenio.

Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes que se relacionan en Anexo III. Estos importes se mantendrán por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", extinguiéndose juntamente con la extinción del con-

trato del trabajador. Dicho concepto se reflejará en las nóminas como "antigüedad lineal consolidada".

Este complemento retributivo "ad personam" será revisado anualmente en el mismo porcentaje que el resto de conceptos retributivos.

Artículo 28. Complementos de convenio

Los complementos retributivos son aquellos que podrán percibir los trabajadores en función de las características del puesto de trabajo asignado y solamente durante el periodo de tiempo en que estas se mantengan, por lo que no tendrán carácter de consolidables. No serán prorrateables en función del tipo de jornada.

Estos complementos retributivos son los siguientes:

1.- De puesto de trabajo.

- . Dirección
 - . Responsabilidad
- ##### 2.- Por el desempeño del trabajo en horario o jornada distinta de la habitual:
- . Disponibilidad
 - . Jornada partida
 - . Trabajo a turnos

1. Complementos de puesto de trabajo:

Corresponde aplicar estos complementos como compensación a aquellas actividades que debe de realizar la persona que ocupa alguno de los cargos de responsabilidad en la entidad y que por ello en el desempeño de dichos puestos concurren condiciones o factores distintas de las previstas en la definición de los grupos profesionales del presente convenio y que han servido para la determinación de los distintos niveles del salario base, o cuando aquellos factores o condiciones se presentan con mayor intensidad como: especial responsabilidad o cualificación, mando o jefatura de equipo, y las singularidades del mismo que se reconozcan.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable.

- Dirección:

Se aplica, en su caso, a las personas a las que se asigne la responsabilidad de un área.

- Responsabilidad:

Se aplica a los puestos que conllevan una complejidad especial por coordinar varios programas diferentes y que afectan a colectivos de atención diferentes. Se aplica también en los puestos que implican la coordinación de programas cuando ello incluya las funciones de jefatura.

2. Complementos por el desempeño del trabajo en horario o jornada distinta de la habitual:

Son todos aquellos complementos que responden a las distintas circunstancias que afectan al horario o a la jornada y que se indican a continuación:

- Disponibilidad:

Retribuye la especial disponibilidad fuera del horario laboral para asuntos urgentes, imprevistos, y por las especiales características del puesto de trabajo.

- Trabajo a turnos:

Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos, cuando así se establezca por las características especiales de este.

- Jornada partida:

Retribuye la realización del trabajo en régimen de jornada partida así como la especial flexibilidad que suponga la adaptación de los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios que conlleve el incremento del horario de tarde en 3 o más jornadas laborales.



Estos 2 últimos complementos son incompatibles entre si.

Transitoriamente se mantendrán los complementos de tareas administrativas y aux. centro de día.

Artículo 29. 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.

Para la percepción íntegra de las pagas extraordinarias, será preciso haber prestado servicios ininterrumpidos durante los seis meses anteriores al de su devengo.

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 30. 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 de salario que hubiera de percibir y las prestaciones que reciba de la Seguridad Social

Artículo 31. Compensación de gastos

Si en el desarrollo del servicio algún/a trabajador/a tuviera que desplazarse fuera de la localidad 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 estipulado en el anexo I adjunto.

Si durante la vigencia del convenio variasen las cantidades señaladas en el citado anexo, por variación de las dietas oficialmente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales estas se actualizarán automáticamente, sin esperar a la firma de un nuevo convenio.

Podrán solicitarse adelantos de caja para hacer frente a dichos gastos.

Artículo 32. 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 siguiente día hábil).

Artículo 33. Gratificaciones

Se concederá una gratificación por nacimiento de hijos de 60 €.

Artículo 34. Mejoras de tipo social

1. Anticipos y préstamos: todo/a trabajador/a adscrito/a al presente Convenio 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 en el caso de trabajadores/as fijos o hasta la finalización de su contrato, en el caso de trabajadores/as eventuales con una duración menor de contrato. A estos efectos se irá descontando mensualmente de la nómina la parte correspondiente. 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.

2. 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.

Artículo 35. Revisión salarial

Las tablas salariales establecidas en este convenio estarán vigentes hasta el 31/12/2013.

En los años 2014 y 2015 se establece un incremento salarial de un 0,75% del salarios base y de los complementos establecidos en el presente convenio.

Capítulo VIII.- Seguridad y Salud Laboral. Formación de los trabajadores

Artículo 36. Seguridad y salud laboral

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.

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

Servicios de prevención.

Cruz Roja Española en Ourense contará con un servicio de prevención propio o concertado, encargado de la asistencia técnica preventiva. Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que 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.

Cruz Roja Española en Ourense deberá informar, con carácter previo al Comité de Empresa, de la contratación de los Servicios de Prevención.

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 art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Formación en salud laboral

De conformidad con el art. 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 esta.

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 con carácter voluntario.

Las trabajadoras en periodo 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.

Artículo 37. Formación de trabajadores

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 profesionales 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 Cruz Roja Española en Ourense. La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los/as trabajadores/as, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios.

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

Por otra parte los/las trabajadores/as de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española tienen la obligación de mantener actualizada su formación profesional.

Asimismo las acciones formativas que se determinen 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.

Las acciones formativas propuestas por los trabajadores que tengan como finalidad la promoción profesional o una mejor preparación para desempeñar las funciones encomendadas, incluida la formación "on - line", podrán solicitar un crédito horario dentro de la jornada laboral, que determinará la dirección.

La formación profesional en la Cruz Roja Española en Ourense, 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 el grupo, nivel y puesto de trabajo.

c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia del trabajo.

d) Evitación de los riesgos laborales.

e) Cualquier otro objetivo que beneficie la atención efectiva a los usuarios, al/ a la trabajador/a y a la organización del trabajo en Cruz Roja Española en Ourense.

En los casos de formación o perfeccionamiento profesional se podrá estudiar la adaptación del horario para posibilitar su asistencia.

Los/las trabajadores/as que cursen estudios para mejor adecuación y capacitación para el desempeño de su puesto de trabajo, tendrán derecho a elegir turnos y adaptación de la jornada ordinaria, así como concesión de permisos con reserva de puesto de trabajo.

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 período 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, esta 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.

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.

La dirección establecerá los mecanismos y procedimientos para informar sobre las distintas acciones formativas al personal.

Artículo 38. 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.

Capítulo IX.- Derechos sociales e igualdad de oportunidades

Artículo 39.- 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 tendrán como una de sus responsabilidades, y se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas inte-



resadas puedan participar como voluntarias/os en la organización y en las actividades de la Institución.

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Buena Conducta de Cruz Roja Española, debiendo respetarlo y cumplirlo.

Artículo 40.- 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.

Artículo 41.- Igualdad de oportunidad y no discriminación

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 2008-2011 que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado por 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.

- Creación 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.

- También se crea la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el secretario o secretaria 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.

- Elaboración de un 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 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

Capítulo IX.- Régimen sobre faltas y sanciones

Artículo 42. Faltas y sanciones

Los/las 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 convenio o en las disposiciones legales, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Constituye falta o incumplimiento en la relación laboral, la violación de uno o más deberes del trabajador consignados en el presente convenio (y en el Estatuto de los Trabajadores) siendo competencia de la Comisión Paritaria que se constituya tras la firma del presente convenio, la clasificación de los supuestos no recogidos en los artículos siguientes.

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

1. Tendrán consideración de faltas leves:

- La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

- 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.

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

- El incumplimiento de la normativa en materia de medio ambiente establecida por la institución.

- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

2. Tendrán la consideración de faltas graves:

- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

- 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.

- Faltas de asistencia al trabajo sin causa debidamente justificada de 1 a 2 días en la quincena.

- Ausencias injustificadas del puesto de trabajo hasta 2 veces a la quincena en intervalos superiores a 1 hora.

- El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

- La indisciplina o desobediencia no reiterada.

- La simulación de enfermedad o accidente.

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

- El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.

- El incumplimiento de lo establecido en la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal por negligencia manifiesta.

3. Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- Faltas de asistencia al trabajo sin causa debidamente justificada de 3 o más días en la quincena.

- Ausencias injustificadas del puesto de trabajo hasta 3 veces a la quincena en intervalos superiores a 1 hora.

- Las ofensas verbales mediando intencionalidad dolosa a la dirección y a los/las trabajadores/as, así como la desconsideración con el público o con los usuarios en el ejercicio del trabajo.

- Las agresiones a los/las usuarios/as, voluntarios/as, a la dirección, o a los/las trabajadores/as.

- La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de la confianza en el desempeño del trabajo.

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

- La reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.

- El falseamiento doloso de datos e informaciones del servicio en relación al cumplimiento de las obligaciones y tareas encomendadas.

- La vulneración del Código de Conducta de la institución.

- El acoso sexual y/o moral.

- 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 de lo establecido en la Ley de Protección de Datos cuando se produzca la violación de la intimidad personal de usuarios de los servicios de la entidad o de otros empleados.

- 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.

Artículo 43. Sanciones

Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refieren los artículos anteriores serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 30 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 meses.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Las sanciones serán proporcionales e igualitarias en su aplicación con respecto a la falta cometida, siendo calificada como falta grave o muy grave, aplicándose la sanción correspondiente a dichas tipificaciones, la reiteración de faltas, según la siguiente escala:

* La comisión de 3 faltas leves en el período de 19 días naturales constituirá falta grave.

* La comisión de 2 faltas graves en el período de 30 días naturales constituirá falta muy grave.

Con carácter general operarán los plazos de prescripción establecidos en el art. 60 del ET 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.

La valoración de las faltas y sus correspondientes sanciones son siempre revisables ante la jurisdicción laboral competente.

Todo/a trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través del Comité de Empresa, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Capítulo X.- Acción sindical

Artículo 44. 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.

Los representantes legales de los/las 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 la 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 45. 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.

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

Artículo 46. 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/las 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/las 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.

Ourense, 31 de diciembre de 2013

Por Cruz Roja Española en Ourense: ---

Por el Comité de Empresa: ---

Anexo I

Compensación gastos - Años 2013 - 2014 - 2015 - 2016

Concepto; Importe

Manutención (por día); 37,40

½ Dieta manutención; 18,70

Alojamiento (por día); 65.97

Dieta entera (por día); 103.37

Kilometraje (por km); 0,19

* Importes establecidos por el Ministerio de Asuntos Sociales

Anexo II

Tabla salarial- Año 2013

Salario Base 2013

Grupo profesional; Niveles retributivos; Mensual

Técnicos:

Nivel I: titulado/a superior. Grado con máster; 1.671,58

Nivel II: titulado/a medio, Grado; 1.216,41

Nivel III: jefe/a de equipo; 1.098,30

Personal de actividad:

Nivel I: - técnico/a grado superior; 1,098,30

- Oficial administrativo/a; 1.072,58



Nivel II: administrativo/a; 911,94
 Nivel III: - técnico/a grado medio, Aux. de clínica, geriatría; 720,08
 - Socorrista acuat., monitor/a TL; 769,11
 Personal de servicios:
 Nivel I: - oficial mantenimiento; 947,60
 - Técnico/a teleasistencia; 905,63
 Nivel II: - conductor/a, inst. teleasistencia; 880,06
 - Aux. administrativo/a; 845,40
 Nivel III: aux. transporte, cuidador/a, Vendedor/a de calle, operador/a; 651,39
 Complementos 2013
 Importe; euros
 Dirección; 179,26
 Responsabilidad; 80,68
 Disponibilidad; 35,84
 Trabajo a turnos; 44,81
 Jornada partida; 44,81
 Transit. tareas administrat.; 35,84
 Transit. centro de día; 62,75

Anexo III

De acuerdo al artículo 25 se acuerda la supresión definitiva del concepto y tratamiento del complemento de antigüedad, tanto es sus aspectos normativos como retributivos que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando.

Los trabajadores existentes a la firma del presente acuerdo mantendrán y consolidarán los importes que tuvieran devengados a 31/12/2013 y que se reflejan en el presente anexo, los cuales se mantendrán por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador.

Además de los importes devengados a 31 de diciembre de 2013, el importe correspondiente a dos trienios, se incorporarán al complemento "ad personam" de la siguiente manera: un 10% en el año 2014, un 30% en los años 2015, 2016 y 2017.

Trabajador: ---

Devengado: ---

Trienios: ---

2014: ---

2015: ---

2016: ---

2017: ---

R. 512

IV. ENTIDADES LOCAIS IV. ENTIDADES LOCALES

Ourense

Concellería Delegada da Área de Facenda

Servizo de Facenda

Notificación colectiva e anuncio de cobranza do padrón fiscal do imposto sobre vehículos de tracción mecánica (IVTM) do exercicio 2014

Mediante o Decreto n.º 772, con data 19 de febreiro de 2014, do concelleiro delegado da Área de Facenda, aprobouse o padrón fiscal do imposto sobre vehículos de tracción mecánica do exercicio 2014.

Exposición pública do padrón: de conformidade co previsto no artigo 102.3 e seguintes da Lei 58/2003, do 17 de decembro, xeral tributaria, e no artigo 8.3 da Ordenanza fiscal n.º 2, reguladora do imposto sobre vehículos de tracción mecánica, o

referido padrón quedará exposto ao público nas oficinas do Servizo de Facenda do Concello de Ourense (rúa da Imprenta, n.º 2) durante o prazo dun mes contado dende o día seguinte ao da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, no taboleiro de anuncios da casa do concello e nalgún dos xornais locais de maior tirada, prazo durante o cal os interesados poderán examinalo e presentar as reclamacións que estimen oportunas.

Período voluntario de pagamento: establécese do 1 de marzo ao 5 de maio de 2014, o período voluntario de pagamento deste tributo.

Forma e lugar de pagamento: durante o dito prazo os obrigados ao pago poderán satisfacer as súas débedas das seguintes formas:

1) Mediante ingreso en calquera oficina das entidades financeiras colaboradoras (Novagalicia Banco, Caixabank, Banco Caixa Geral, BBVA, Banco Pastor, Banco Sabadell, Banesto, Banco Gallego, Caja Duero, Banco Santander, Caja España, Banco Popular), en horario de atención ao público, empregando os recibos que se enviarán por correo ordinario ao enderezo declarado por eles mesmos. En caso de perda ou deterioración do recibo, o obrigado ao pagamento poderá obter ata o día 5 de maio de 2014 un duplicado no Servizo de Recadación do concello (rúa da Imprenta, n.º 2).

2) Mediante tarxeta de crédito ou débito nun caixeiro da entidade financeira Novagalicia Banco.

3) A través da internet, mediante cargo en conta on-line naquelas entidades financeiras colaboradoras que dispoñan deste medio de pagamento, sendo preciso dispor dun acceso á carpeta cidadá e dun certificado electrónico emitido pola Fábrica Nacional de Moeda e Timbre. Na páxina web deste concello (www.ourense.es), en impresos/trámites on-line, poden consultarse as entidades que dispoñen deste medio de pagamento e instrucións para a súa realización.

Os contribuíntes que no recibiran no seu domicilio o recibo, poderán solicitalo no mesmo lugar e prazo que no caso anterior, e efectuar o pago en calquera oficina das entidades financeiras colaboradoras, posto que a non recepción do recibo non exonera da obriga de pagamento.

Xustificante de pagamento: o recibo, unha vez pagado o seu importe e validado polo Servizo de Recadación ou en calquera das entidades financeiras colaboradoras, constituirá xustificante de pago en efectivo da débeda nel indicada, de acordo co disposto no artigo 41 do Regulamento xeral de recadación.

Advertencia: transcorrido o prazo de ingreso voluntario, as débedas esixiranse polo procedemento de constrinximento e devindicaranse as correspondentes recargas do período executivo, os xuros de demora e, se é o caso, as custas que se produzan.

Domiciliación bancaria: recoméndase o pagamento mediante domiciliación bancaria nos termos previstos nos artigos 34 e 38 do Regulamento xeral de recadación.

Medios de impugnación: no prazo dun mes contado dende o día seguinte ao de finalización do período voluntario de pagamento, os interesados, poderán interpoñer contra os padróns e as liquidacións que contén:

1.- Potestativamente, un recurso de reposición regulado no artigo 14 do Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, ante o concelleiro delegado da Área de Facenda do Concello de Ourense,

2.- Directamente, unha reclamación económico-administrativa ante o Tribunal Económico-Administrativo do Concello de Ourense, ou, se interpuxera recurso de reposición, no prazo dun mes contado desde o día seguinte ao de notificación da

resolución do recurso ou no que este deba entenderse desestimado por silencio administrativo.

3.- Calquera outra reclamación que consideren conveniente.

Este anuncio ten carácter de notificación colectiva ao abeiro do disposto no artigo 102 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, xeral tributaria.

Ourense, 20 de febreiro de 2014. O alcalde.

Asdo.: Agustín Fernández Gallego.

Concejalía Delegada del Área de Hacienda

Servicio de Hacienda

Notificación colectiva y anuncio de cobro del padrón fiscal del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica (IVTM) del ejercicio 2014

Mediante el Decreto n.º 772, de fecha 19 de febrero de 2014, del concejal delegado del Área de Hacienda, se aprobó el padrón fiscal del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica del ejercicio 2014.

Exposición pública del padrón: de conformidad con lo previsto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y en el artículo 8.3 de la Ordenanza Fiscal n.º 2 Reguladora del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica, el referido padrón quedará expuesto al público en las oficinas del Servicio de Hacienda del Ayuntamiento de Ourense (rúa da Imprenta, n.º 2) durante el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, en el tablón de anuncios de la casa consistorial y en alguno de los diarios locales de mayor tirada, plazo durante el cual los interesados podrán examinarlos y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Periodo voluntario de pago: se establece del 1 de marzo al 5 de mayo de 2014, el periodo voluntario de pago de este tributo.

Forma y lugar de pago: durante dicho plazo los obligados al pago podrán satisfacer sus deudas de las siguientes formas:

1) Mediante ingreso en cualquier oficina de las entidades financieras colaboradoras (Novagalicia Banco, CaixaBank, Banco Caixa Geral, BBVA, Banco Pastor, Banco Sabadell, Banesto, Banco Gallego, Caja Duero, Banco Santander, Caja España, Banco Popular), en horario de atención al público, empleando los recibos que se enviarán por correo ordinario al domicilio declarado por ellos mismos. En caso de pérdida o deterioro del recibo, el obligado al pago podrá obtener hasta el día 5 de mayo de 2014 un duplicado en el Servicio de Recaudación del ayuntamiento (rúa da Imprenta, n.º 2).

2) Mediante tarjeta de crédito o débito en un cajero de la entidad financiera Novagalicia Banco.

3) A través de internet, mediante cargo en cuenta on-line en aquellas entidades financieras colaboradoras que dispongan de este medio de pago, siendo preciso disponer de un acceso a la carpeta ciudadana y de un certificado electrónico emitido por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre. En la página web de este ayuntamiento (www.ourense.es), en impresos/trámites on-line, pueden consultarse las entidades que disponen de este medio de pago e instrucciones para su realización.

Los contribuyentes que no hubiesen recibido en su domicilio el recibo, podrán solicitarlo en el mismo lugar y plazos que en el caso anterior, y efectuar el pago en cualquier oficina de las entidades financieras colaboradoras, puesto que la no recepción del recibo no exonera de la obligación de pago.

Justificante de pago: el recibo, una vez pagado su importe y validado por el Servicio de Recaudación o en cualquiera de las

entidades financieras colaboradoras, constituirá justificante de pago en efectivo de la deuda en él indicada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41 del Reglamento General de Recaudación.

Advertencia: transcurrido el plazo de ingreso voluntario, las deudas se exigirán por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del período ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Domiciliación bancaria: se recomienda el pago mediante domiciliación bancaria en los términos previstos en los artículos 34 y 38 del Reglamento General de Recaudación.

Medios de impugnación: en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de finalización del periodo voluntario de pago, los interesados podrán interponer contra los padrones y las liquidaciones que contiene:

1.- Potestativamente, un recurso de reposición regulado en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, ante el concejal delegado del Área de Hacienda del Ayuntamiento de Ourense.

2.- Directamente, una reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo del Ayuntamiento de Ourense o, si se interpusiese recurso de reposición, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de notificación de la resolución del recurso o en que éste deba entenderse desestimado por silencio administrativo.

3.- Cualquier otra reclamación que consideren conveniente.

Este anuncio tiene carácter de notificación colectiva al amparo de lo dispuesto en el artículo 102 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Ourense, 20 de febreiro de 2014. El alcalde.

Fdo.: Agustín Fernández Gallego.

R. 673

V. TRIBUNALIS E XULGADOS V. TRIBUNALES Y JUZGADOS

Xulgado do Social n.º 1

Ourense

Edicto

Dona María Elsa Méndez Díaz, secretaria do Xulgado do Social n.º 1 de Ourense, por substitución, fago saber:

Que nos autos n.º 459/2012, execución n.º 204/2012, que se seguen neste xulgado do social, a instancia de don José Luis Fernández Rionegro contra Tendidos Eléctricos Merino, SL, por resolución do día da data acordáronse sacar a poxa pública, por termo de vinte días, os seguintes bens embargados como de propiedade da parte executada, cuxa relación e taxación se dirá:

Bens que se poxan

Vehículo matrícula 3423CKD, marca CITROEN, modelo C15- 1.9
O dito vehículo está valorado na cantidade de 2.700 euros...

Condicións da poxa

Terá lugar na sala de audiencia deste Xulgado do Social n.º 1 de Ourense, sita no 4º andar do Pazo de Xustiza-Ourense, o vindeiro día 8 de abril de 2014, ás 10.00 horas, e terá lugar baixo as condicións xerais e particulares que se atopan publicadas no edicto colocado no taboleiro de anuncios deste xulgado.

E para que lles sirva de notificación ás partes e aos terceiros interesados, expídese este edicto en Ourense, o 5 de febreiro de 2014.

A secretaria xudicial.



Juzgado de lo Social n.º 1 Ourense

Edicto

Doña María Elsa Méndez Díaz, secretaria del Juzgado de lo Social n.º 1 de Ourense, por sustitución, hago saber:

Que en los autos n.º 459/2012, ejecución n.º 204/2012, que se siguen en este juzgado de lo social, a instancia de don José Luis Fernández Rionegro contra Tendidos Eléctricos Merino, SL, por resolución del día de la fecha se acordaron sacar a subasta pública, por término de veinte días, los siguientes bienes embargados como de propiedad de la parte ejecutada, cuya relación y tasación se dirá:

Bienes que se subastan

Vehículo matrícula 3423CKD, marca CITROEN, modelo C15- 1.9
Dicho vehículo está valorado en la cantidad de 2.700 euros.

Condiciones de la subasta

Tendrá lugar en la sala de audiencia de este Juzgado de lo Social N.º 1 de Ourense, sita en la 4ª planta del Palacio de Justicia-Ourense, el próximo día 8 de abril de 2014, a las 10:00 horas, y tendrá lugar bajo las condiciones generales y particulares que se encuentran publicadas en el edicto colocado en el tablón de anuncios de este juzgado.

Y para que sirva de notificación a las partes y a los terceros interesados, se expide este edicto en Ourense, a 5 de febrero de 2014.

La secretaria judicial.

R. 514

Xulgado de Instrucción n.º 2 Ourense

Edicto

NIX: 32054 43 2 2014 0001359

Xuízo de faltas n.º 0000546/2014

Delito/falta: furto (condutas varias)

Conforme co acordado nos autos de referencia, por medio deste edicto cítase a Anghelus Vaeuts, para que o día 13.3.2014, ás 10.15 horas, asista na sala de vistas ao xuízo de faltas seguido por furto, como denunciado e debe comparecer ao acto do xuízo con todos os medios de proba dos que se intente valer. Poderá, igualmente, comparecer asistido de avogado se o desexa. Apercíbeselle de que, se reside/ten a súa sede ou local aberto neste termo municipal e non comparece nin alega unha causa xusta que llo impida, se lle poderá imponer unha multa de 200 a 2.000 euros. En caso de residir/ter a súa sede ou local fóra deste termo municipal, non ten a obrigación de

concorrer ao acto do xuízo, podendo dirixirle escrito a este xulgado na súa defensa, así como apoderar a avogado ou procurador para que presente no acto do xuízo as alegacións e probas de descarga que tivese, conforme co disposto no artigo 970 da Lei de axuízamento criminal. De conformidade co establecido no artigo 971 da Lei de axuízamento criminal, apercíbeselle de que a ausencia inustificada do denunciado non suspenderá a celebración nin a resolución do xuízo, sempre que conste tér-selle citado coas formalidades prescritas nesta lei, a non ser que o xuíz de oficio, ou a pedimento de parte, crea necesaria a declaración daquel.

Ourense, 6 de febreiro de 2014. O secretario xudicial.

Juzgado de Instrucción n.º 2 Ourense

Edicto

NIG: 32054 43 2 2014 0001359

Juicio de faltas n.º 0000546/2014

Delito/falta: hurto (conductas varias)

Conforme con lo acordado en los autos de referencia, por medio de este edicto se cita a Anghelus Vaeuts, para que el día 13.3.2014, a las 10:15 horas, asista en la sala de vistas al juicio de faltas seguido por hurto, como denunciado y debe comparecer al acto del juicio con todos los medios de prueba de los que se intente valer. Podrá, igualmente, comparecer asistido de abogado si lo desea. Se le apercibe de que, si reside/tiene su sede o local abierto en este término municipal y no comparece ni alega una causa justa que se lo impida, se le podrá imponer una multa de 200 a 2.000 euros. En caso de residir/tener su sede o local fuera de este término municipal no tiene la obligación de concurrir al acto del juicio, pudiendo dirigirle escrito a este juzgado en su defensa, así como apoderar a abogado o procurador para que presente en el acto del juicio las alegaciones y pruebas de descargo que tuviese, conforme con lo dispuesto en el artículo 970 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. De conformidad con lo establecido en el artículo 971 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, se le apercibe de que la ausencia injustificada del denunciado no suspenderá la celebración ni la resolución del juicio, siempre que conste habersele citado con las formalidades prescritas en esta ley, a no ser que el juez de oficio, o a instancia de parte, crea necesaria la declaración de aquél.

Ourense, 6 de febrero de 2014. El secretario judicial.

R. 513

