

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Traballo e Benestar

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Relacións Laborais

*Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo da empresa Cruz Roja Española. Asamblea Provincial da Coruña*

Visto o texto do convenio colectivo da empresa CRUZ ROJA ESPAÑOLA, Asamblea Provincial da Coruña (código de convenio 15003971012003 ), que foi subscrito o día 16 de setembro de 2011, dunha parte polos representantes designados pola empresa, e doutra polos membros do sindicato C.I.G., que ostentan a representación dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:

1.º.-Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 7 de novembro de 2011.

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis A. Álvarez Freijido

### CONVENIO COLECTIVO DE LA ASAMBLEA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA A CORUÑA 2011

#### CAPÍTULO I

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN

SERVIZOS

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

#### Artículo 1.-Ámbito personal y territorial.

El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en las dependencias de la Oficina Provincial de A Coruña de Cruz Roja Española, y en los restantes centros de trabajo dependientes de dicho organismo en el ámbito de la provincia.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

a) Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a Cruz Roja Española, los cuales se registrarán 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 de la Oficina de A Coruña de Cruz Roja Española, que se registrará por las disposiciones referentes al mismo y las que se contengan en el reglamento orgánico de la oficina. A estos efectos se considerará personal directivo el secretario provincial y autonómico.

d) El personal de los centros de enseñanza sostenidos total o parcialmente con fondos públicos.

El presente convenio que forma un todo orgánico y completo, excluye la aplicación de cualquier otro convenio colectivo de cualquier ámbito.

#### Artículo 2.-Vigencia y denuncia del convenio.

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el 01/01/2011 al 31/12/2011.

El convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes dos meses antes de la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia durante este período. En caso de prórroga tácita, el convenio será objeto de una revisión salarial anual en función del IPC. Esta revisión no se producirá en caso de haber sido denunciado el convenio por alguna de las partes

#### **Artículo 3.-Garantía “ad personam”.**

Se respetarán las condiciones superiores más beneficiosas que, en cómputo anual, vengan percibiendo los trabajadores a título personal a la entrada en vigor de este convenio.

Como las mejoras económicas que se implantan en este convenio tienen el carácter de mínimas, estimadas en su conjunto, subsistirán los pactos, cláusulas y situaciones de hecho preexistentes y/o futuras, que signifiquen condiciones más beneficiosas en su conjunto para los trabajadores.

## **CAPÍTULO II**

### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 4.-Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la entidad afectada por este convenio.

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 los mismos.

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.

## **CAPÍTULO III**

### **INICIO Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

#### **Artículo 5.-Ingreso y promoción del personal.**

El ingreso de personal se efectuará, de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, a través de las pruebas selectivas que se determinen, en cada caso, con base en los principios de objetividad e idoneidad de los candidatos, otorgando siempre prioridad a la promoción interna frente a la contratación externa.

La totalidad de los contratos suscritos dentro de los ámbitos de aplicación del presente convenio –tanto temporales como indefinidos– se formalizarán por escrito y se registrarán en la oficina de empleo dentro de los diez días siguientes, dando traslado de la copia básica de los mismos a la representación legal de los trabajadores y entregando una de las copias al trabajador en cuanto se haya obtenido el correspondiente registro.

El sistema de provisión de vacantes se realizará a través de la fórmula de concurso interno abierto en primer término a los trabajadores y posteriormente a los voluntarios de la Institución.

La existencia de una vacante se comunicará por la dirección a la representación legal de los trabajadores y se publicará la convocatoria en el tablón de anuncios del personal. En la convocatoria, que se dará a conocer por todos los medios posibles, se hará constar el perfil del puesto a cubrir, el grupo profesional en que esté encuadrado, así como los requisitos exigidos.

Todos los candidatos que deseen optar al puesto remitirán su solicitud, haciendo constar sus méritos, a la Secretaría Provincial, de quien depende la elección del candidato con base en los principios antes apuntados.

Para ello se tendrán en cuenta los méritos profesionales, los conocimientos específicos requeridos en el grupo profesional en el que se convoque la plaza, la capacidad de los aspirantes, etc., considerándose la antigüedad como un requisito más pero sin que tenga un carácter determinante.

Siempre y cuando la cobertura de la vacante no sea extraordinariamente urgente, se dará un plazo de una semana para la presentación de curriculum de trabajadores y voluntarios, que tendrán preferencia para cubrir la vacante.

En el caso de que el proceso de elección interna quedara desierto por falta de candidatos o por inadecuación de los mismos al puesto objeto de la convocatoria, se recurrirá a abrir un proceso de selección externa.

Periódicamente y, en todo caso, al inicio de cada año, la dirección facilitará al comité de empresa las previsiones de la institución referidas al número y características de los puestos a cubrir para ese ejercicio de acuerdo con las necesidades existentes en cada caso.

#### **Artículo 6.-Promoción de la contratación de personas con discapacidad.**

La Oficina Provincial de Cruz Roja Española en A Coruña tratará de cubrir al menos un 5% de las plazas con personas en situación de discapacidad

#### **Artículo 7.-Período de prueba.**

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, y cuya duración será de seis meses para los grupos profesionales I y II, y de dos meses para el resto de los trabajadores.

Transcurrido este período de prueba, quedará automáticamente formalizada la incorporación, computándose al trabajador el período de prueba transcurrido a todos los efectos.

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador, durante el periodo de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.

#### **Artículo 8.-Finalización de la relación laboral.**

La extinción de la relación laboral por finalización de contrato, salvo los supuestos de no superación del período de prueba, deberá ser notificada al trabajador por escrito y, con al menos, quince días de antelación. Por cada día en que se retrase dicha comunicación se abonará al trabajador un día de salario.

El trabajador que desee causar baja voluntaria deberá ponerlo en comunicación de la empresa de forma escrita y con una antelación mínima de quince días. Se descontarán días de salario, de forma proporcional al número de días no preavisados, solamente cuando el anuncio de la baja se produzca sin tiempo suficiente para que la empresa organice el servicio afectado de forma adecuada.

A la extinción de la relación laboral, por finalización de contrato o baja voluntaria, la empresa deberá de poner a disposición del trabajador la liquidación de haberes, detallada por conceptos, y el finiquito correspondiente, con 72 horas de antelación, con el objeto de realizar las consultas oportunas, abonándose la cuantía devengada el mismo día de la baja. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal para que asista a la entrega del finiquito.

### **CAPÍTULO IV**

#### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 9.-Sistema de clasificación.**

El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio se estructura en la existencia de tres grupos profesionales, con un contenido técnico y funcional diferente, integrados por cinco niveles, y está orientado y dirigido a facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y a favorecer su promoción interna.

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

#### **Artículo 10.-Grupos profesionales.**

1. Se establecen un sistema de clasificación profesional integrado por cinco niveles y tres grupos funcionales. Las tablas salariales de la institución mantendrán la misma estructura por niveles que aquí se reseña. Asimismo, la comisión

paritaria se compromete a estudiar en el futuro un nuevo sistema de clasificación profesional en el que los niveles de titulación puedan tener un peso específico menos determinante.

NIVELES	GRUPO A TÉCNICOS, TITULADOS Y ASIMILADOS	GRUPO B PERSONAL DE OFICINA	GRUPO C PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES
I	Dtor. departamento		
II	Coordinador área		
III	Responsable de programa	Responsable	Responsable
IV	Otros	Oficiales y auxiliares	Oficiales
V			Auxiliares

## 2. Criterios de asignación de grupos:

– **Grupo A:** son quienes realizan tareas de alta cualificación y complejidad que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias o bien por una amplia experiencia en el puesto desempeñado.

– **Grupo B:** quienes por sus conocimientos y experiencia realizan tareas propias de oficinas técnicas o bien administrativas y, en general, las específicas de puestos de oficina.

– **Grupo C:** quienes por su conocimiento y experiencia ejecutan operaciones relacionadas, directa o indirectamente, con labores de mantenimiento, transporte, etc. y, en general, tareas operativas propias de los servicios de ayuda y asistencia, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez tareas de mando o coordinación, en mayor o menor grado, así como funciones de carácter técnico relacionadas con la supervisión de los trabajos en curso.

## 3. Criterios de asignación de niveles:

– **Nivel I:** trabajadores que tienen responsabilidad directa en la gestión de una o varias unidades funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de más alta complejidad o cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Poseen un alto grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Titulación media o superior o conocimientos equiparados por la empresa.

– **Nivel II:** trabajadores que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas o que tienen un alto contenido intelectual o de integración humana. También aquellos responsables directos de la coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores dentro de una misma unidad funcional. Con titulación universitaria de grado medio, superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y complementada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

– **Nivel III:** trabajadores cuyo ejercicio profesional tiene un contenido medio en alguno de los siguientes campos: actividad intelectual, integración humana, complejidad técnica y autonomía. En función de la naturaleza del puesto, podrá comportar funciones de mando y coordinación.

– **Nivel IV:** son trabajadores que realizan tareas para las que se necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencias de razonamientos, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución, aunque con algún tipo de supervisión, y habiéndoseles reconocido por la dirección su competencia profesional por medio de alguno de los mecanismos de promoción establecidos.

– **Nivel V:** trabajadores que, aunque realizan tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencias de razonamiento, comportando en todo caso, responsabilidad en la ejecución, aunque con supervisión.

### Artículo 11.–Movilidad funcional.

La dirección podrá acordar, en el ámbito de este convenio, la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

### Artículo 12.–Funciones de distinto grupo profesional.

Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el art. 39.2.º del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

a) El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la cobertura de la vacante.

b) Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité de empresa, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

c) Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

d) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 13.-Movilidad geográfica.**

El traslado de trabajadores que no fuesen específicamente contratados para prestar servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, que exija cambios

de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa, a través de una más ajustada organización de sus recursos. La referida movilidad geográfica se realizará con los límites establecidos en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 14.-Acumulación de funciones.**

El encargo de nuevas funciones y responsabilidades, distintas de las que venía haciendo el trabajador, encuadradas en un proyecto diferente y con una duración mínima de 6 meses, aun cuando se encuadren en la misma categoría o grupo profesional, deberán ser notificadas por escrito con una antelación mínima de 15 días, tanto al afectado como a la representación de los trabajadores y trabajadoras

#### **Artículo 15.-Trabajo a turnos.**

Se entiende por trabajo a turnos cuando son cubiertos sucesivamente los mismos puestos de trabajo siguiendo un cierto ritmo discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas

Se entiende por trabajo a turnos rotativos, cuando un mismo puesto está cubierto con diferentes empleados con un ritmo continuo en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas

El trabajador o trabajadora de los servicios que requieran trabajo a turnos, deberán tener reconocida esa obligación por contrato o acuerdo con la empresa y cualquier modificación de su régimen de turnos deberá ser comunicada con al menos quince días de antelación

Se permitirán dos cambios de turnos al mes por persona en cada servicio o departamento, siempre que sea posible sin afectar al desarrollo de la actividad, tras la comunicación al Departamento de RRHH y la autorización de la persona responsable del Departamento al que pertenezca el trabajador

### **CAPÍTULO V**

#### **JORNADA Y VACACIONES**

#### **Artículo 14.-Jornada.**

La jornada laboral con carácter general será de 39 horas semanales, en cómputo anual. 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 del departamento con la aprobación de departamento de RRHH. Ello implica que los distintos colectivos tendrán que ajustarse a los regímenes u horarios de trabajo que la dirección señale en cada caso para una mejor prestación de los servicios.

En aquellos servicios en los que sea posible técnica y organizativamente, se podrá disfrutar de dos tardes libres a la semana. Una de ellas será la de los viernes y la otra, a elección del trabajador, previo ajuste y adecuación de los horarios de forma que pueda asegurarse el cumplimiento de la jornada semanal, y en todo caso, garantizando la cobertura del servicio. El horario establecido para los días que no se trabaje por la tarde será de 08.00 a 15.00.

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de una hora de flexibilidad horaria entre la entrada y la salida, siempre que las características del servicio lo permitan (excluidas las jornadas a turnos o con un horario de atención al público determinado).

– La entrada en horario de mañana podrá efectuarse entre las 08.00 y las 09.00. La salida podrá efectuarse entre las 14.00 y las 15.00.

– La entrada en horario de tarde podrá efectuarse entre las 15.30 y las 16.30 y la salida podrá efectuarse entre las 18.00 y las 19.00 horas.

– La jornada mínima diaria será de 6.5 horas, y la máxima de 10 horas.

La jornada del 1 de junio al 15 de septiembre será intensiva de 08.00 a 15.00, para aquellos servicios en los que sea posible técnica y organizativamente.

Para los colectivos que no puedan disfrutar de tardes libres, ni de jornada intensiva en verano, la jornada anual máxima quedará establecida en 1.700 horas.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días no laborables.

El principio general será lograr la máxima adecuación de la jornada a los horarios establecidos en este artículo. No obstante podrá establecerse una jornada irregular, cuando por necesidades del servicio, sea necesario prolongar la jornada ordinaria fuera de los horarios establecidos, en cuyo caso se compensará el exceso de horas realizado, en base a los siguientes criterios

– La acumulación requerirá autorización previa de la dirección del departamento, salvo imposibilidad manifiesta, y será comunicada al departamento de RRHH.

– Se podrán acumular un máximo de 20 horas al mes, y deberán recuperarse lo antes posible, y en cualquier caso en el plazo máximo de 3 meses, arrastrando el saldo hasta 31 de diciembre.

Los trabajadores podrán solicitar la modificación de su jornada en función de las necesidades organizativas y productivas, solicitud que será analizada en detalle por la dirección de la Asamblea Provincial de Cruz Roja Española en A Coruña, con aviso a la representación de los trabajadores.

Se podrá negociar una reducción de la jornada, a propuesta del trabajador hasta un máximo de 1/3 de la misma, con el correspondiente descuento proporcional del sueldo, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

#### **Artículo 15.–Pausa café.**

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas, tendrán derecho a una pausa de veinte minutos durante la jornada de trabajo, computable como de trabajo efectivo. Esta interrupción podrá llevarse a cabo solamente en aquellos puestos en los que no se vea afectada ni alterada la prestación del servicio de que se trate.

Con relación a los trabajadores a turnos, la Dirección dispondrá los medios adecuados al objeto de facilitar el disfrute de esta pausa durante los turnos de mañana y tarde.

#### **Artículo 16.–Nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y las 08 horas de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna. Así mismo, tendrá el carácter de festivo, el domingo cuando la jornada nocturna se inicie en la víspera del festivo o domingo.

#### **Artículo 17.–Descanso semanal.**

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días consecutivos que, como regla general, comprenderá el sábado y domingo.

En los supuestos en los que no se puede garantizar el descanso semanal todos los fines de semana, la dirección de la Asamblea Provincial de Cruz Roja Española en A Coruña procurará, siempre que sea posible, que los días libres coincidan en fines de semana, en semanas alternas. La semana en la que se trabaja el sábado y domingo, se librá dos días consecutivos de esa misma semana. Esta regla general no será de aplicación a los contratados para la cobertura del servicio en festivos, y/o fines de semana.

En todo caso, la empresa, de común acuerdo con la representación de los trabajadores fijará aquellos servicios que por sus características de funcionamiento precisen de un horario diferente al pactado en el convenio, siempre respetando las condiciones establecidas para el conjunto del personal trabajador

#### **Artículo 18.–Horas extra.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. Las horas extraordinarias tendrán carácter excepcional, debiendo ser solicitadas y autorizadas

por la Secretaría Provincial y el director correspondiente, con una antelación mínima de 48 horas, a no ser que las razones que motiven la realización de dichas horas extra, sean imprevistas y de urgencia. En este caso bastará con la posterior comunicación de su realización

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

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

La compensación de dichas horas se realizará preferiblemente, y como norma general, en descanso, siendo la compensación de 1.4 horas de descanso por 1 hora extraordinaria.

En el caso de que no fuese posible compensar de dicho modo, se hará económicamente, pagando el equivalente a 1.5 horas ordinarias por hora extra realizada.

#### **Artículo 19.-Vacaciones.**

Las vacaciones anuales serán de veintidós días hábiles por cada año completo de servicio, o del tiempo proporcional al servicio prestado y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural, o hasta el 15 de Enero del año siguiente, los trabajadores indefinidos o los trabajadores que hayan firmado ya un contrato que suponga su vinculación labora con Cruz Roja durante el año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección y en el marco de la negociación con la representación de los trabajadores. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional en función del tiempo transcurrido. A estos efectos, los sábados no serán considerados como días hábiles, salvo en los regímenes de trabajo especiales.

Con sujeción a los criterios de organización y prestación de los diferentes servicios de la Institución, las vacaciones anuales se disfrutarán, con carácter general, durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, no pudiendo dividirse el período vacacional completo en más de dos ciclos, salvo que ello fuera compatible con las necesidades del servicio y así se autorizara expresamente desde la Secretaría Provincial. El calendario de vacaciones deberá publicarse con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de inicio de las mismas.

Aquellas personas que, por necesidades organizativas y de servicio, no puedan disfrutar, al menos, un período de quince días en el período de verano, lo disfrutarán necesariamente durante el año siguiente, en sistema de rotación, con preferencia sobre el resto del personal, salvo que se trate de un servicio específico de verano.

En caso de discrepancia entre trabajadores de un mismo servicio o centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios.

En situación de IT por causa de accidente o enfermedad común que conlleve hospitalización durante más de siete días, podrá disfrutarse el período de vacaciones afectado por la hospitalización dentro del año natural, siempre que ello no conlleve perjuicio o alteración grave del servicio.

A partir de los 15 años de permanencia en la Institución, y por cada lustro de antigüedad cumplido, se disfrutará de un día más de vacaciones con carácter acumulable.

El prorrateo vacacional mensual será de 2,5 días de vacaciones por cada mes o fracción proporcional de mes trabajado, a efectos de liquidación por baja en la Institución.

#### **Artículo 20.-Permisos.**

El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- 1.-Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- 2.-Un día en caso de boda de hijos y nietos.
- 3.-Un día en caso de boda de parientes de hasta segundo grado, en caso de que el día de la boda coincida con día laborable para el trabajador.
- 4.-Tres días en los casos de nacimiento de hijo.
- 5.-Tres días (ampliables cuando, en función de las circunstancias, la empresa lo considere oportuno) por hospitalización, enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se concederá un día más en caso de que la enfermedad obligue a realizar un desplazamiento fuera de la provincia.

En el caso de hospitalización o enfermedad grave, el trabajador podrá acogerse a este permiso durante el transcurso del proceso que motivó su solicitud, no siendo obligatorio solicitarlo el primer día del proceso. Se concederán dos días más, en el caso de que la enfermedad o el fallecimiento obligue a realizar un desplazamiento fuera de la provincia.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquellos y a los abuelos y hermanos políticos.

6.–Dos días por traslado del domicilio habitual.

7.–Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma a que tuviera derecho en la empresa.

8.–Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

10.–Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia al trabajo, divisible en dos fracciones.

11.–Por asistencia a consulta médica durante el horario de trabajo, el tiempo necesario acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

13.–Se reconocen también tres días de asuntos propios para todo el personal acogido al presente convenio, no pudiendo solicitarlos más de dos personas de una misma sección simultáneamente para evitar una afectación del servicio.

14.–Por el tiempo necesario para asistir a exámenes cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico reconocido oficialmente, con un límite de 9 exámenes al año.

15.–Los desplazamientos realizados por indicación expresa y por escrito de la Oficina Provincial de La Coruña generarán una compensación de cuatro horas por cada noche de estancia fuera del domicilio del trabajador.

16.–En caso de enviudar, los trabajadores que tengan hijos menores de 16 años, o personas con discapacidad que no desenvuelvan actividad remunerada ninguna, tendrán derecho a un mes de permiso retribuido

17.–La Secretaría Provincial de Cruz Roja Española en A Coruña, amplía el derecho de todos los trabajadores con hijos hasta los ocho años de edad a optar bien por, solicitar reducción de jornada en los términos regulados legalmente por dicha ley o, por una jornada continuada de 39 horas semanales, con un mínimo de 1 tarde de trabajo.

Asimismo se podrán acoger a esta medida los trabajadores que tengan a su cargo algún familiar de hasta segundo grado dependiente, para lo que deberán aportar un certificado médico que indique la situación de la persona dependiente, un certificado de empadronamiento que demuestre la convivencia, y una fotocopia del DNI de la persona dependiente.

#### Condiciones de la medida:

➤ Tanto la aprobación, como la distribución de la jornada continuada será acordada entre el director del Departamento al que pertenezca el trabajador y el Departamento de Recursos Humanos. Finalmente deberá aprobarla la Secretaría Provincial.

➤ La jornada continuada deberá ser en todo caso de 39 horas en cómputo semanal.

➤ Este derecho podrá ver condicionado su concesión o mantenimiento en los siguientes supuestos:

1. La existencia en el mismo departamento / área de otro trabajador en la misma situación, en los casos en que la actividad pudiera verse afectada.

2. La propia naturaleza del puesto o servicio, cuando perjudique el normal desarrollo del trabajo.

3. Circunstancias sobrevenidas que puedan afectar de modo notable la cobertura de la actividad.

A los supuestos referidos al cónyuge se asimilarán las situaciones de pareja de hecho debidamente acreditadas.

El disfrute de los permisos deberá coincidir con las fechas en las que se produzcan los hechos que los originan.

#### Artículo 21.–Excedencias.

a) Por interés particular:

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad desde la fecha del primer contrato con la institución.

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. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

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

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

Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este primer año, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional en la misma localidad. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación será convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente y al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a reingresar al servicio activo en la misma localidad en la que prestaban servicios al pasar a ella.

#### **Artículo 22.-Permiso no retribuido.**

En casos extraordinarios, la empresa concederá permisos sin sueldo por un máximo de un mes, El trabajador deberá solicitarlo con al menos diez días de antelación y será competencia de la Dirección, la aprobación de tal permiso. El trabajador podrá optar por hacerse cargo del coste de la Seguridad Social, evitando la baja y el alta en la Seguridad Social

#### **Artículo 23.-Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.**

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

#### **Artículo 24.-Reingresos.**

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia 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. Si no existiera vacante en su grupo y sí 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.

## **CAPÍTULO VI**

### **ESTRUCTURA SALARIAL**

#### **Artículo 25.-Estructura retributiva.**

1. La estructura retributiva del presente convenio estará compuesta por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.
- c) Antigüedad.
- d) Complementos retributivos.

#### **Artículo 26.–Salario base.**

Es la retribución que percibe cada trabajador en virtud de cual sea su encuadramiento profesional según lo dispuesto en las tablas salariales que se adjuntan como anexo al presente convenio. Si la jornada efectivamente realizada fuera inferior a la pactada en este convenio, el salario base se reducirá proporcionalmente.

#### **Artículo 27.–Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base y antigüedad, abonándose en los meses de junio y diciembre.

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

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

#### **Artículo 28.–Antigüedad.**

Por cada trienio de tiempo transcurrido en la empresa, se devengará un complemento de antigüedad, de forma lineal, equivalente a la media del 5% de los salarios base de todos los trabajadores afectados por el presente convenio, estableciéndose un tope máximo del 60% del salario base.

Las cantidades totales percibidas hasta el 31 de diciembre de 2001 por cada trabajador en concepto de antigüedad pasarán a constituir un complemento personal de antigüedad.

Igualmente, se le reconocerá la antigüedad devengada al personal afecto a programas de actividad, siempre y cuando no transcurran más de 30 días entre la finalización y el inicio de la actividad.

#### **Artículo 29.–Complementos salariales de puesto de trabajo.**

Son aquellos complementos que podrán percibir los trabajadores en función de las especiales características del ejercicio de la actividad en el puesto asignado, y solamente durante el período de tiempo en que éstas se mantengan, por lo que no tendrán carácter consolidable. Tendrán tal consideración, las siguientes:

- Plus de disponibilidad
- Plus de nocturnidad, domingos y festivos
- Plus de transporte

1. **Plus de disponibilidad.** Retribuye la especial disponibilidad horaria de los servicios de auxilio, salvamente, socorro y similares fuera de la jornada habitual de trabajo. El importe de este plus, de devengo mensual, será del 5% del salario base de cada categoría.

2. **Plus de nocturnidad, domingos y festivos.** Retribuye el trabajo realizado por aquellos colectivos cuya jornada laboral se desarrolle en domingos, festivos o por la noche. El importe de este plus, de devengo mensual, será del 5% del salario base de cada categoría.

3. **Plus de transporte.** Retribuye los gastos de transporte ocasionados a aquellos trabajadores que desempeñan su trabajo en centros o domicilios distintos durante su jornada laboral de forma continuada y dentro del municipio de La Coruña. El importe mensual se establece en dos tramos en función del número de desplazamientos y del coste de los medios utilizados: 26 € y 40 €. Este plus se abonará a los colectivos que actualmente lo reciben y a aquellos trabajadores que se encuentren en situaciones similares. En caso de desplazamientos fuera del municipio se percibirá, en concepto de kilometraje, una compensación de 0,19 € kilómetro. En todo caso, estas compensaciones no serán de aplicación a los desplazamientos efectuados en vehículos propiedad de la Oficina Provincial.

Estos pluses los percibirá íntegramente cada trabajador que se encuentre incluido en su ámbito de aplicación con arreglo a lo estipulado en este artículo.

En el caso concreto de los patrones, en compensación a las salidas que deban realizar por situaciones de emergencia, durante la noche o en domingos y festivos, a lo largo del año, se les abonará el 25% del plus vinculado a este tipo de jornada, prorrateado de forma mensual.

**Artículo 30.–Complemento festivos especiales.**

Tendrán la consideración de festivos especiales el 25 de diciembre, el 1 y el 6 de enero. Las personas que trabajen esas fechas recibirán un plus de 65 euros por festivo trabajado. Este plus se extenderá a los días 24 y 31 de Diciembre, al no ser laborables para el personal de oficina

**Artículo 31.–Compensación de gastos.**

Si por necesidad del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador fuera de la localidad donde se halle el centro de trabajo donde habitualmente presta sus servicios, se le abonarán los gastos presentando las facturas correspondientes.

Los gastos diarios quedarán limitados a los importes siguientes:

Desayunos: 3 €

Comidas: 12 €

Cenas: 12 €

Si el desplazamiento se realiza en vehículo propiedad del trabajador, se pagará 0.19 euros el kilómetro

Asimismo se abonarán todo tipo de gastos cuyo desembolso esté directamente relacionado con el motivo del desplazamiento, tales como taxis, parking, etc

**CAPÍTULO VII****JUBILACION****Artículo 32.–Jubilación.****Obligatoria.**

Se fija como jubilación obligatoria la edad de 65 años, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en la Ley del Sistema General de la Seguridad Social a la hora de tener cubiertos los años exigibles de cotización para generar derecho a la pensión de jubilación

**Voluntaria.**

Los trabajadores con 64 años de edad podrán acogerse a la jubilación anticipada siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social, y en los reglamentos que la desarrollan, y la empresa se comprometa a sustituir simultáneamente al trabajador jubilado por otro trabajador, tal y como regula la normativa vigente

**Jubilación parcial.**

El personal podrá acogerse a la jubilación anticipada y parcial siempre y cuando cumpla con todos los requisitos establecidos en la Ley general de la Seguridad Social. La empresa simultaneará la jubilación parcial con un contrato de relevo. En este caso, a petición del trabajador, se podrá acumular el tiempo de trabajo en período semestral, siempre que una norma legal no lo prohíba

**CAPÍTULO VIII****SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Artículo 33.–Seguridad laboral.**

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a cumplir estrictamente las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normas de desarrollo, fundamentalmente en lo relativo a la evaluación de riesgos en cada puesto de trabajo, planificación de la actividad preventiva y formación de todo el colectivo de trabajadores en esta materia. Igualmente se comprometen a potenciar el funcionamiento del comité de seguridad y salud laboral para el mejor y más eficaz desempeño de las funciones que por ley le están atribuidas.

Los delegados de prevención de la empresa podrán disponer de los permisos necesarios para recibir la formación que les garantice el adecuado desempeño de sus funciones y por razones de trabajo propias de su condición de delegados, debidamente justificadas.

La empresa facilitará todo tipo de medios de protección personal con relación a los riesgos propios de cada actividad (guantes, botas, etc.).

Con periodicidad anual, se llevará a cabo un reconocimiento médico del personal, que tendrá carácter voluntario y gratuito para todos los trabajadores, adecuado y específico a las especiales características que revistan las diferentes actividades laborales desempeñadas.

Por otro lado, aquellos trabajadores que tengan trato directo con los usuarios de los servicios sociales, recibirán la información adecuada sobre las características del trabajo. Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de

los trabajadores que prestan directamente sus servicios a usuarios, la dirección informará al trabajador de las medidas preventivas que habrán de observarse para evitar cualquier riesgo de contagio.

#### **Artículo 34.-Complemento de IT.**

En las situaciones de IT, la Oficina Provincial completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de la retribución bruta del trabajador desde el primer día de la situación.

#### **Artículo 35.-Seguro de accidentes.**

La oficina provincial concertará una póliza de seguros de accidente a favor de sus trabajadores de la cual se entregará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento y efectos.

### **CAPÍTULO IX**

#### **VARIOS**

#### **Artículo 36.-Formación.**

La Oficina Provincial de la Cruz Roja deberá de facilitar la formación adecuada para promover el mejor y más eficaz desarrollo profesional y personal del colectivo de trabajadores. En este sentido, con carácter anual se publicará un plan de formación que recoja, de manera general, una previsión de las acciones formativas a realizar en ese período. Esta formación se realizará durante la jornada laboral.

Sin perjuicio de lo anterior y al objeto de atender las carencias o necesidades formativas que se detecten en cada caso, todos los trabajadores podrán dirigir sus propuestas de formación al Departamento de Recursos Humanos de la Institución. Esta formación tendrá carácter recuperable o se realizará fuera de las horas de trabajo.

#### **Artículo 37.-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 el ejercicio de sus funciones.

#### **Artículo 38.-Multas.**

La oficina provincial sufragará las multas de tráfico que se impongan a los trabajadores que conduzcan habitualmente los vehículos de la Institución, siempre que las mismas no hayan sido impuestas por una manifiesta falta de diligencia en la conducción.

#### **Artículo 39.-Anticipos.**

Se reconoce la posibilidad de conceder anticipos de salario por un importe máximo de hasta tres mensualidades de salario, debiendo de amortizarse mensualmente a razón de un 15% del importe de cada nómina.

### **CAPÍTULO X**

#### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 40.-Graduación de las faltas.**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

**a) Serán faltas leves las siguientes:**

a.1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

a.2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3. No comunicar con la debida antelación la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa.

a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

**b) Serán faltas graves las siguientes:**

b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b.2. 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.

b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

b.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.

b.7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

b.8. La simulación de enfermedad o accidente.

b.9. La simulación de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.

b.12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

b.14. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

b.15. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

**c) Serán faltas muy graves las siguientes:**

c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

c.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

c.7. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

c.8. El acoso sexual y/o moral.

c.9. Violar o vulnerar la independencia política de la institución por cualquier medio.

c.10. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.11. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

c.12. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico.

c.13. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

c.14. La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

c.15. 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 trabajador o de terceros.

#### **Artículo 41.-Sanciones.**

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

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

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

2. El alcance de la sanción se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés de la empresa, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

En todo caso y con carácter general, la dirección aplicará su potestad sancionadora de forma restrictiva y con arreglo al principio de la moderación.

#### **Artículo 42.-Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, 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.

#### **Artículo 43.-Cancelación.**

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

## CAPÍTULO XI

### ACCIÓN SINDICAL

#### Artículo 44.–Garantías sindicales.

Los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen, pudiendo cederse o acumularse parcial o totalmente los créditos sindicales existentes, pudiendo también incrementarse a criterio de la Dirección por causas excepcionales debidamente justificadas.

De mutuo acuerdo, entre la Asamblea Provincial de Cruz Roja en A Coruña y el comité de empresa, se podrá celebrar una asamblea de trabajadores cuatrimestral durante la jornada laboral, con un máximo de 1 hora de duración

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

#### 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.

## CAPÍTULO XII

### COMISIÓN PARITARIA

#### Artículo 46.–Comisión paritaria.

Las partes negociadoras están de acuerdo en crear una comisión paritaria que estará compuesta por el comité de empresa o delegados de personal y los representantes de la empresa en el mismo número que los representantes de los trabajadores, actuando de secretario el miembro más joven.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.
- b) Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del convenio y en el momento de la denuncia, mientras se desarrolle la negociación colectiva.
- c) Interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje, en su caso, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de preceptos de este convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la comisión paritaria a efectos de ofrecer su mediación. Los promotores del conflicto deberán, en todo caso, remitir por escrito a la comisión paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada, e intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la comisión o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la comisión, interpretativos de este convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.
- d) Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud, así como acordar las medidas oportunas para la adopción de los métodos y mecanismos que sobre esta materia fueren necesarios.
- e) Elaborar un estudio sobre la clasificación profesional en el que se aborde la relación entre categorías profesionales, titulaciones y responsabilidades o características de cada puesto de trabajo.
- f) Estudiar específicamente la problemática de los colectivos sometidos a condiciones de trabajo específicas, contando con las aportaciones del propio colectivo con el objeto de poner en marcha medidas concretas durante la vigencia del convenio.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de al menos tres miembros de cada representación.

Todas las resoluciones que la comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de diez días hábiles, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente. Las discrepancias y diferencias existentes en el seno de esta comisión se someterán al AGA.

## TABLA SALARIAL 2011

GRUPO I. TITULADO SUPERIOR Y ASIMILADOS			
		2011	
		14 PAGAS (€)	MENSUAL (€)
1.1	DIRECTOR DEPARTAMENTO	21.809,47	1.557,82
1.2	COORDINADOR DE ÁREA	19.407,37	1.386,24
1.3	RESPONSABLE DE PROYECTO	15.637,60	1.116,97
1.4	OTROS	15.214,74	1.086,77
GRUPO II. TITULADO MEDIO Y ASIMILADOS			
2.1	DIRECTOR DEPARTAMENTO	19.863,75	1.418,84
2.2	COORDINADOR DE ÁREA	17.692,61	1.263,76
2.3	RESPONSABLE DE PROYECTO	15.481,39	1.105,81
2.4	OTROS	14.369,30	1.026,38
GRUPO III. NO TITULADOS			
3.1	DIRECTOR DEPARTAMENTO	18.245,59	1.303,26
3.2	COORDINADOR DE ÁREA	16.905,17	1.207,51
3.3	RESPONSABLE DE PROYECTO	14.983,49	1.070,25
3.4	OTROS	12.130,41	866,46
GRUPO IV. ADMINISTRACIÓN			
4.1	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1.ª	16.288,94	1.163,50
4.2	OFICIAL ADMINISTRATIVO 2.ª	14.983,49	1.070,25
4.3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11.951,80	853,70
GRUPO V. AUXILIARES Y SERVICIOS GENERALES			
5.1	MECÁNICO-CONDUCTOR	15.481,39	1.105,81
5.2	PATRÓN	14.983,49	1.070,25
5.3	MANTENIMIENTO	14.983,49	1.070,25
5.4	INSTALADOR	12.310,72	879,34
5.5	CONDUCTOR Y OPERADOR	11.222,08	801,58
5.6	AUXILIAR DE CLÍNICA Y ASIMILADOS	11.186,41	799,03
5.7	AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO	10.891,80	777,99
5.8	ORDENANZA	10.498,11	749,86
5.9	LIMPIEZA	10.498,11	749,86
5.10	AUXILIAR DE TRANSPORTE	10.468,92	747,78