

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo da empresa Cruz Roja Española (Asamblea Provincial A Coruña)

Visto o expediente do Convenio colectivo de CRUZ ROJA ESPAÑOLA (ASAMBLEA PROVINCIAL A CORUÑA) (código de convenio n.º 15003971012003), que foi subscrito pola comisión negociadora o día 26 de maio de 2016, de conformidade co disposto no artigo 90.º.2 e 3.º do Real decreto lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, 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 Territorial de Economía, Emprego e Industria

RESOLVE:

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, 25 de agosto de 2016.

O xefe territorial

Isidoro Martínez Arca

CONVENIO COLECTIVO ASAMBLEA PROVINCIAL CRUZ ROJA ESPAÑOLA

A CORUÑA 2016-2021

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.-Determinación de las partes.

De una parte la representación legal de la entidad Cruz Roja Española en A Coruña y de otra la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esa provincia han negociado y acordado el presente convenio colectivo.

Artículo 2.-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 3.-Vigencia y denuncia del convenio.

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el 01/01/2016 al 31/12/2021.

El convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes en el plazo de dos meses antes de la finalización 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

Durante la negociación del nuevo Convenio, permanecerá vigente el Convenio Actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 4.-Garantía “ad personam”.

Se respetarán las condiciones superiores más beneficiosas que, en cómputo anual, vengán 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 5.-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 6.-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 7.-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 8.-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, II y III, y de dos meses para el resto de los trabajadores.

Transcurrido este período de prueba, quedará automáticamente formalizada la incorporación, computándosele 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 9.-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

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 10.-Sistema de clasificación.

El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio se estructura en la existencia de seis grupos profesionales, con un contenido técnico y funcional diferente, 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 11.-Grupos profesionales.

GRUPO I

Se encuadran en este grupo profesionales con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas. Parten de directrices generales que deben instrumentalizar dando cuenta de su gestión a los órganos directivos de la Institución.

Factores de encuadramiento en este grupo:

- Formación: licenciatura o diplomatura y/o experiencia acreditada de tres años como mínimo en esa área.
- La dificultad de la adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios es alta.
- Iniciativa/Autonomía: nivel de autonomía muy elevado en la toma de decisiones y total respecto al del resto de los grupos, dependiendo exclusivamente de los órganos directivos de la entidad. Debe tener capacidad para decidir o participar en la toma de decisión sobre todos los aspectos relacionados con la actividad en un plano estratégico. Amplia iniciativa; capacidad de proponer y de generar alternativas a las situaciones problemáticas. Capacidad de relación y gestión externa con clientes y terceros.
- Mando: responsabilidad frente a los grupos superiores (respecto de los órganos directivos) e inferiores, capacidad de dirección y liderazgo. Tener personas bajo su responsabilidad y garantizar el adecuado funcionamiento de los procedimientos generales.
- Responsabilidad: acceso a información clave de la entidad (económica, líneas políticas de la entidad) Nivel máximo de autonomía y de influencia en los resultados e importancia en las consecuencias de la gestión.
- Responsabilidad frente a terceros y clientes. Representación externa de la entidad.
- Complejidad: alta dificultad por tener que cumplir los factores anteriores. Visión global de la estrategia de la entidad. Dificultad alta en el desarrollo de las tareas.

GRUPO II

Se encuadran en este grupo los/as trabajadores/as que planifican, coordinan y/o supervisan las funciones técnicas dentro de sus áreas de cometido con la responsabilidad de coordinar el trabajo técnico del personal asociado a proyectos y programas específicos de la entidad. Por delegación y bajo dependencia orgánica de dirección de departamento se responsabiliza de todo lo necesario para la puesta en práctica y buen funcionamiento de un programa/proyecto de actuación determinado

Factores de encuadramiento en este grupo:

- Formación: Licenciaturas, Diplomaturas o Formación Profesional de Grado Superior y/o equivalente y/o experiencia mínima de tres años.
- La dificultad de adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios es alta, asociadas al desarrollo técnico del área de intervención.
- Iniciativa/autonomía: En base a su aportación técnica, decide de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez de sus resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad o empresa. Conocen la estrategia de la entidad para su área funcional, con acceso a un nivel de información relacionado con los objetivos de su actividad, que facilite las decisiones tácticas y operativas.
- Mando: Subordinado a directrices estratégicas aunque mantienen un alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Planifican, dirigen y/o coordinan el personal o el conjunto de funciones.
- Responsabilidad: Constituye el más alto nivel de responsabilidad técnica aunque subordinado a directrices estratégicas. La responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a su área funcional de actividad.
- Complejidad: Realiza actividades complejas con objetivos definidos y concretos.

GRUPO III

Se encuadran en este grupo los trabajadores que realizan tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos.

Este grupo se divide en dos subgrupos.

– **Subgrupo 3.1. Personal altamente especializado.**

- Para cumplir la función técnica asignada, se requiere formación universitaria superior.
- La formación adecuada será la regulada por las autoridades laborales y educativas para el desarrollo de la función técnica.
- Complejidad muy elevada en el desempeño del trabajo (alta exigencia de iniciativa)

– **Subgrupo 3.2. Personal técnico especializado.**

- Para cumplir la función técnica asignada, se requiere formación universitaria.
- Complejidad elevada en el desempeño de su función.
- Se incluirán en este grupo las personas con estudios universitarios y sin experiencia previa encuadrados en el grupo IV, una vez transcurrido un año en la Institución.

GRUPO IV

Se encuadran en este grupo los trabajadores que realizan tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos.

- Estudios universitarios grado medio sin experiencia previa de más de un año.
- Formación profesional de grado superior, medio o equivalente (básica más formación ocupacional especializada).
- Iniciativa/autonomía. Actúan de acuerdo a la planificación estratégica de la dirección y la táctica de la coordinación de programas.

En base a su aportación técnica, deciden de manera autónoma acerca de los procesos, métodos y validez de resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad o empresa y de la función asignada.

Requiere autonomía para realizar las tareas que acompañan a su función técnica asignada.

- Responsabilidad. La responsabilidad de sus errores afecta directa o indirectamente a la unidad o programa en el que trabaje.
- Responde a su trabajo a las personas del grupo I y II.
- Complejidad media en el desempeño de trabajo

GRUPO V

Se encuadran en este grupo los trabajadores que realizan tareas y trabajos de apoyo técnico y/o logístico y de mantenimiento, consistentes en operaciones que requieran un conocimiento profesional básico y una aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos de poca complejidad.

Factores de encuadramiento en ese grupo:

- Formación profesional básica y/o reglada ocupacional y/o mínima experiencia laboral.
- Iniciativa/Autonomía. Actúan de acuerdo a la táctica de la coordinación subordinados a un técnico. Autonomía para realizar las tareas intrínsecas a su función, grado bajo de iniciativa.
- Responsabilidad. La responsabilidad de sus errores afecta directamente a la unidad en que trabaja- Responde de su trabajo a las personas del grupo II y III.
- Complejidad: Baja en el desempeño de su trabajo.

GRUPO VI

Se incluirán en este grupo 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

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria

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 grupo superior a las que corresponda el grupo profesional que tuviera reconocido, 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 grupo superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo asignado 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 un grupo.

inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su puesto de trabajo, 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 el mismo 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 los cambios de turno solicitados, 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 16.-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 del departamento de RR.HH. 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 (con la flexibilidad regulada en el siguiente párrafo).

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán 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 07.30 y las 09.30.
- La salida podrá ser de 17.00 a 19.00.
- La jornada mínima diaria será de 6.5 horas, y la máxima de 10 horas.
- Cuando la jornada diaria a realizar sea más de 7.5 horas, se establece una parada mínima de 30 minutos para comer.

La jornada del 1 de junio al 30 de septiembre será intensiva de 35 horas a la semana en un horario de 08.00 a 15.00 (con la flexibilidad regulada en el párrafo anterior) 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 y 5 de enero 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 RR.HH.
- 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 15 de febrero.

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 17.-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 18.-Nocturnidad.

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

Artículo 19.-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 Provincia 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 librarán 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 20.-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 21.-Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de veintitrés 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 laboral 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 22.-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.-Siete días en los casos de nacimiento de hijo por paternidad.
- 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.

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.

Este permiso podrá fraccionarse mientras dure el proceso que lo ocasionó.

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 ciento 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. La lactancia se podrá acumular en 15 días laborables, previa solicitud al Departamento de RR.HH. Dicha solicitud habrá que solicitarla con una antelación mínima de 15 días, y dicho permiso deberá ser inmediatamente posterior al fin de la prestación por maternidad.

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.

12.–Por acompañamiento de familiares de 1.ª grado por consanguinidad a consulta médica durante el horario de trabajo, el tiempo necesario acreditando debidamente. Este permiso se podrá disfrutar un máximo de 10 veces al año.

13.–Se reconocen también cuatro 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. Los asuntos propios se fraccionarán por tiempo trabajado. Cada 3 meses trabajados generará un día de asuntos propios.

14.–Por el tiempo necesario para asistir a exámenes cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico reconocido oficialmente, y que esté relacionado con la actividad de la Institución, con un límite de 12 permisos 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 doce 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, y las parejas no reconocidas legalmente, que acrediten una convivencia de al menos 6 meses. Dicha convivencia se acreditará presentando certificado de empadronamiento, contrato de alquiler, o escritura de compraventa a nombre de los dos.

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

18.–Se concederán tres días por divorcio, que se podrán disfrutar desde el momento en que se interpone la demanda por separación o divorcio, hasta la sentencia firme.

19.–Se reconoce el derecho a permiso de maternidad o paternidad de 20 días a aquellas personas que inicien un acogimiento, independientemente de la modalidad y duración del mismo.

20.–Se concede a cada trabajador una bolsa horaria de 10 horas al año para libre disposición. Dichas horas no se podrán acumular en días enteros, y requerirán de autorización previa para su uso.

Artículo 23.–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 y temporal, siempre que sea superior a un año, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Si el hijo tiene una minusvalía, 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 antes de pasar a situación de excedencia.

Artículo 24.-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 25.-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 26.-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 27.-Estructura retributiva.

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

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

Artículo 28.-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 29.-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 30.-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:

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. salarios base y de los complementos establecidos en los apartados 4, 5, 6 y 7 del artículo 31 del presente convenio.

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. salarios base y de los complementos establecidos en los apartados 4, 5, 6 y 7 del artículo 31 del presente convenio.

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.

4.-Plus patrón.–Los trabajadores, encuadrados en el grupo profesional IV que realicen funciones de patrones de bases de mar recibirán un plus anual de 614,18 € en 14 pagas.

5.-Plus de labores administrativas.–Los trabajadores encuadrados en el grupo IV que realicen labores administrativas de gran complejidad asumiendo la responsabilidad de las tareas que realizan, recibirán un plus anual de 614,18 € en 14 pagas.

6.-Plus de labores de auxiliares administrativas.–Los trabajadores encuadrados en el grupo V que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración, recibirán un plus anual de 729.68 €, en 14 pagas.

7.-Plus instalador.–Los trabajadores, encuadrados en el grupo V que realicen funciones de instaladores de teleasistencia recibirán un plus anual de 1088.64 € en 14 pagas.

Artículo 31.–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 € por festivo trabajado. Este plus se extenderá a los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, al no ser laborables para el personal de oficina.

Artículo 32.–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 € el kilómetro.

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

Artículo 33.–Revisión salarial.

Las tablas salariales establecidas en este convenio estarán vigentes hasta el 31/12/2021.

Se establece un incremento equivalente a la media de los salarios base y de los complementos establecidos en los apartados 4, 5, 6 y 7 del artículo 31 del presente convenio, en los siguientes porcentajes

2017: 1.5%

2018: 1.75%

2019: 2%

2020: 2.25%

2021: 2.5%

El complemento retributivo “ad personam” antigüedad lineal consolidada será revisado anualmente en el mismo porcentaje que el resto de conceptos retributivos, y se incrementará el equivalente a la media del porcentaje que corresponda de las antigüedades lineales consolidadas.

Estos incrementos salariales afectarán en la misma proporción a todos los trabajadores cuyo salario base es superior al establecido en su grupo profesional debido a la eliminación de categorías profesionales.

Si en alguno de los años de vigencia del convenio, el IPC fuese mayor en 1/3 al incremento pactado, se aumentará la subida en la mitad de la diferencia.

Si en alguno de los años de vigencia del convenio el IPC fuese negativo, se regularizará en la mitad del porcentaje negativo. Nunca podrá haber decremento.

CAPÍTULO VII

JUBILACIÓN

Artículo 34.-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 35.-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 36.-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 37.-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 38.–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 39.–Fondo Social.

Se establece un fondo social a beneficio de los trabajadores y trabajadoras de 10.000 € anuales, que se acumulará para el año que siguiente en caso lo no dispuesto.

Para poder hacer uso de él, será necesario una antigüedad en la empresa de 6 meses y un contrato superior a un año.

Las normas de uso de dicho fondo se establecerán con un reglamento acordado entre el Comité de Empresa y la Dirección de la Asamblea Provincial de Cruz Roja en A Coruña.

Una vez aprobado dicho reglamento se hará llegar a toda la plantilla.

Artículo 40.–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 41.–Multas.

La Oficina Provincial sufragará las multas de tráfico que se impongan a los trabajadores que conduzcan vehículos de emergencia y urgencia mientras estén de servicio.

Artículo 42.–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 43.–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 44.- 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.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado o trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité o el trabajador no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Artículo 45.- 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 46.- 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 47.-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 48.-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 49.-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.

CAPÍTULO XIII**MEDIDAS DE IGUALDAD****Artículo 50.-Igualdad de oportunidades 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 que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en A CORUÑA, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa.
- Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el Secretario Provincial o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.
- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual, maternidad, etc.) de estas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc., hasta la normalización de su situación.
- Regularizar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista.

TABLA SALARIAL 2016

		ANUAL	MENSUAL
GRUPO I		23.122,68	1.651,62
GRUPO II		19.005,70	1.357,55
GRUPO III	Subgrupo 3.1	16.950,78	1.210,77
	Subgrupo 3.2	16.794,54	1.199,61
GRUPO IV		15.682,52	1.120,18
GRUPO V		12.535,32	895,38
GRUPO VI		11.811,38	843,67