

## **2º Convenio colectivo de Cruz Vermella Ourense (Anos 2005-2006)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Disposicións xerais

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

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

- a) Cruz Vermella Española en Ourense que ten a representación como empregadora.
- b) A organización sindical FES-UGT e o comité de empresa, que contan coa lexitimación suficiente en representación dos empregados.

2. O convenio colectivo é suscrito por Cruz Vermella Española en Ourense e, por outra banda, a organización sindical FES-UGT e o comité de empresa. De acordo coa representación que estas organizacións teñen do 100%, este convenio colectivo é de eficacia xeral.

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

Este convenio colectivo entrará en vigor o día seguinte ao da súa sinatura. A duración do convenio será ata o 31 de decembro de 2006.

Artigo 3º.-Prórroga e denuncia.

Esta normativa entenderase tacitamente prorrogada de ano en ano, se non se promove denuncia desta por calquera das partes asinantes para o efecto antes dos tres meses últimos do período de vixencia ou de calquera das súas prórrogas.

A denuncia promoverase mediante comunicación escrita do solicitante á outra parte, especificando as materias concretas obxecto de futura negociación.

Artigo 4º.-Ámbito persoal, funcional e territorial.

As normas contidas neste convenio colectivo son de aplicación a todo o persoal contratado por Cruz Vermella Española na provincia de Ourense, a excepción dos que pola súa actividade fora requisito a súa adscrición a outro convenio, e na parte en que se obrigue a súa adscrición. O persoal contratado con cargo a subvencións onde expresamente se indiquen importes salariais inferiores quedará excluído soamente da táboa salarial deste convenio.

Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.

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

Artigo 6º.-Negociación colectiva.

Quedan reservadas á negociación colectiva todas aquelas materias que, directa ou indirectamente afecten as condicións de traballo do persoal contratado de Cruz Vermella Española en Ourense, e particularmente retribucións, oferta de emprego,

cadro de persoal e relacións de postos de traballo, sistemas de selección, promoción e provisión de postos de traballo, xornada laboral, calendario de vacacións, réxime disciplinario, seguridade e hixiene e dereitos sindicais.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 94, do 18 de maio de 2005.

Aos 30 días da aprobación do convenio colectivo constituirase unha comisión paritaria formada polo comité de empresa e os representantes da empresa no mesmo número que os representantes dos traballadores, coas seguintes funcións:

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

- Velar polo cumprimento das normas de seguridade e saúde, así como acordar as medidas oportunas para a adopción dos métodos e mecanismos que sobre esta materia foren necesarias.

## Capítulo II

Normas de contido retributivo

Artigo 7º.-Conceptos retributivos.

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

Retribucións fixas:

- a) Soldo base.
- b) Antigüidade.
- c) Complementos de convenio.
- d) Pagas extraordinarias.

Artigo 8º.-Soldo base.

O soldo base constitúe a retribución do traballador, que virá determinado polo grupo e a categoría profesional á que pertenza, determinada na táboa salarial do anexo II. Se a xornada fose inferior ás 37 horas semanais, o soldo base reducirase proporcionalmente.

Artigo 9º.-Antigüidade.

O persoal afectado por este convenio terá dereito a percibir, en concepto de antigüidade, por cada 3 anos de traballo efectivo, o 5% do salario base.

A porcentaxe máxima que vai percibir chegará ata o 60 % do salario base.

Artigo 10º.-Complementos de convenio.

Os complementos retributivos específicos para este ano 2004 manteranse os actuais, reflectidos no anexo II.

Estes complementos específicos non serán rateables en función do tipo de xornada, nin consolidables co salario base, xa que van con relación ao posto desempeñado.

Gratificación por nacemento de fillos: concederase unha gratificación por nacemento de fillos de 60 euros.

Artigo 11º.-Pagas extraordinarias.

O persoal afectado por este convenio percibirá unha paga extraordinaria completa (salario base, antigüidade e complementos) nos meses de xuño e decembro.

Para a percepción íntegra das pagas extraordinarias, será preciso ter prestado servizos ininterrompidos durante os seis meses anteriores ao do seu percibo.

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

Artigo 12º.-Retribución en incapacidade temporal.

En caso de incapacidade temporal por enfermidade común, accidente non laboral, enfermidade profesional, accidente laboral ou maternidade, garantirase a retribución do 100%.

Artigo 13º.-Compensación de gastos.

Se no desenvolvemento do servizo algún traballador tiver que desprazarse fóra da localidade onde se encontre o seu centro de traballo, aboaránselle os gastos de desprazamento, aloxamento e/ou mantención mediante a presentación das facturas correspondentes, e se iso non for posible, aboaranse segundo o estipulado no anexo I adxunto.

Concederanse adiantos de caixa para facer fronte aos ditos gastos.

Artigo 14º.-Pagamento de nóminas mensuais.

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

Artigo 15º.-Incremento salarial.

Ao comezo de cada ano incrementaranse os salarios no % correspondente á previsión oficial do IPC, incrementado nun 0,5 %.

A final de ano, unha vez coñecido o IPC real, efectuarase a regularización salarial en función do IPC real, máis o 0,5%.

Este incremento do 0,5% quedará conxelado durante a vixencia deste convenio.

Para o ano 2004, dado que a comezos de ano se incrementou o salario na previsión do IPC máis o 0,5%, a final de ano actualizarase ao IPC real soamente no caso de que este sexa maior ao incremento realizado en xaneiro.

### Capítulo III

Seguridade e saúde

Artigo 16º.-Prevención de riscos.

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

Por parte da empresa adoptaranse as medidas de seguridade e prevención de riscos laborais, establecendo a través dunha comisión creada para tal efecto, o seguinte:

- \* Estudo das condicións do traballo.
- \* Programas de actuación.
- \* Plan de formación para o sector afectado.
- \* Asignación de medios.
- \* Seguimento e avaliación.

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

### Capítulo IV

Tempo de traballo

Artigo 17º.-Xornada e horarios.

A xornada laboral ordinaria será de 37 horas semanais, de 8.00 a 15.00 horas, de luns a venres co descanso diario de 20 minutos computables como tempo efectivo de traballo e unha tarde á semana de 17.00 a 19.00 horas, establecéndose quendas de tal forma que se garanta a atención a usuarios e queden cubertas as posibles demandas dos distintos programas.

En determinados postos de traballo, por necesidades do servizo, poderán realizarse outras xornadas laborais.

Os traballadores poderán solicitar a modificación de xornada, en función das necesidades organizativas e produtivas, solicitudes que serán analizadas en detalle pola dirección de Cruz Vermella Española en Ourense, oído o comité de empresa.

Poderá negociarse a redución de xornada, por proposta dos traballadores, ata un máximo de 1/3 desta. Isto levará aparellado o desconto proporcional do soldo.

Durante as festas patronais da localidade onde se preste o servizo, establecerase horario especial, atrasando 1 hora o horario de entrada.

Establecerase unha xornada intensiva de 15 de xuño a 15 de setembro de 8.00 a 15.00 horas para todos aqueles servizos nos que sexa viable tecnicamente de acordo coa súa planificación, sen prexudicar con iso a participación voluntaria, e podendo ser establecido un sistema de quendas en horario de tarde pola secretaría provincial.

Artigo 18º.-Flexibilidade horaria.

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

Entrada: de 8.00 a 9.00 horas.

Saída : desde as 14.00 horas.

Xornada mínima diaria: 6 horas.

Xornada máxima diaria: 10 horas.

Recuperación máxima diaria: 2 horas.

Período de recuperación: 1 mes natural (arrastrando o saldo ata o 31 de decembro, cun límite de 20 horas ao mes).

A secretaría provincial establecerá o procedemento correspondente de coordinación e seguimento.

Artigo 19º.-Horas extraordinarias e exceso de xornada.

Terá a consideración de horas extraordinarias cada hora de traballo habitual que se realice sobre a duración máxima da xornada ordinaria.

O número de horas extraordinarias non poderá superar o máximo legal.

As horas extraordinarias terán carácter excepcional e voluntario, debendo ser solicitadas e autorizadas pola secretaría provincial e/ou o director/a correspondente, e nas asembleas locais polo presidente correspondente.

A compensación por horas extras será de 1 hora de descanso por 1 hora extraordinaria, ou a súa equivalencia económica. En días festivos e fins de semana a compensación será de 1 hora de descanso por 1 hora extraordinaria, ou a súa equivalencia económica.

Exceso de xornada: os excesos de xornada que se realicen en situación de urxencia e a acumulación de traballo extraordinario, non terán carácter de horas extraordinarias, pero serán compensadas co réxime sinalado para estas.

Artigo 20º.-Vacacións.

Os traballadores terán dereito ao aproveitamento de 22 días laborais de vacacións anuais retribuídas por cada ano completo de servizo, ou o tempo proporcional ao período efectivamente traballado, podendo fraccionarse como máximo en 3 períodos, sendo un deles en Semana Santa ou Nadal.

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

Para unha mellor organización do traballo e co fin de que os correspondentes períodos de vacacións sexan compatibles coas necesidades da actividade, establecerase un calendario de

vacacións, para o cal os traballadores presentarán á secretaría provincial, a solicitude correspondente, cunha antelación mínima de 2 meses ao aproveitamento destas. En caso de conflito, a dirección poderá arbitrar o procedemento ou orde de preferencias, oído o comité de empresa.

Se durante o aproveitamento das vacacións o traballador sufrira baixa laboral notificada á empresa no prazo de 48 horas, non se computarán para efectos de vacacións os días que durase a dita baixa.

#### Artigo 21º.-Licenzas.

Coa obriga de avisar previamente e entregar xustificante posterior, os traballadores poderán ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e tempos seguintes:

- \* Matrimonio: 15 días naturais.
- \* Nacemento de fillo e enfermidade grave ou falecemento de fillos, pais, netos, avós e irmáns, xa sexan propios ou do cónxuxe: 3 días laborais, (en caso de desprazamento, 5 días laborais).
- \* Traslado de domicilio: 2 días laborais.
- \* Deber público inescusable e persoal: o tempo necesario para iso, como por exemplo, participar nunha mesa electoral, acudir como testemuña a un xuízo, etc.
- \* Funcións sindicais e de representación: o número de horas mensuais está en función do número de traballadores da empresa.
- \* Por lactación dun menor de 9 meses: unha hora de ausencia ao día ou unha redución da xornada normal en media hora.
- \* Nos supostos de extinción do contrato por causas obxectivas, durante o período de aviso previo ten dereito a 6 horas semanais para buscar un novo emprego.
- \* Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.
- \* Polo tempo indispensable para asistir a consulta médica como acompañante de familiares de 1º grao, debendo achegar xustificante médico.
- \* Polo tempo necesario para concorrer a exames cando se cursen con regularidade estudos para a obtención dun título académico.
- \* Nos casos de formación ou perfeccionamento profesional poderase estudar a adaptación do horario para posibilitar a súa asistencia.
- \* Os traballadores que cursen estudos para mellor adecuación e capacitación para o desempeño do seu posto de traballo, terán dereito a elixir quendas e adaptación da xornada ordinaria, así como concesión de permisos con reserva de posto de traballo.
- \* En caso de enviuar os traballadores que teñan fillos menores de 16 anos ou diminuídos que non desenvolvan actividade remunerada ningunha, terán dereito a un mes de licenza retribuída.
- \* Por asuntos propios 5 días laborais.
- \* Os días 24 e 31 de decembro terán consideración de días non laborais.
- \* A tarde anterior a festivo, poderá ser librada polo traballador que realice a quenda de tarde correspondente á xornada laboral ordinaria, a excepción das xornadas especiais que realizan determinados servizos.

Artigo 22º.-Excedencias.

Son excedencias todas as situacións de suspensión do contrato de traballo solicitadas polo traballador:

Excedencia forzosa: a súa concesión é obrigatoria pola empresa e dá dereito á reserva do posto de traballo e o seu período considérase como traballado para efectos do cómputo de antigüidade. O reingreso debe ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento da causa que a orixinou, que pode ser por: designación ou elección para un cargo público ou por realización de funcións sindicais de ámbito provincial ou superior.

Excedencia voluntaria: requírese antigüidade dun ano mínimo na empresa e non se recoñece o dereito a reserva de posto de traballo, senón dereito preferente de ingreso cando haxa vacante. A súa duración mínima será de dous anos e a máxima de cinco anos.

Este dereito soamente poderá ser exercitalo outra vez o traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

Excedencia por coidado dun fillo: por coidado de cada fillo, ou sexa, por natureza ou por adopción, durará tres anos, contados desde a data de nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, porá fin ao que viña gozando. Cando o pai e a nai traballan, soamente un deles poderá exercer este dereito.

O período en que o traballador permaneza en excedencia será computable para efectos de antigüidade e terá dereito á asistencia de cursos de formación, a cuxa participación deberá ser convocado por Cruz Vermella Española en Ourense sobre todo con ocasión da súa reincorporación.

Durante o primeiro ano terá dereito a reserva do seu posto de traballo. Nos dous anos seguintes, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría.

Permiso non retribuído: non obstante o previsto nos artigos anteriores, en casos extraordinarios a empresa concederá permisos sen soldo por un máximo dun mes. O traballador deberá solicitalo con, cando menos, dez días de antelación. O traballador poderá optar por facerse cargo do custo da Seguridade Social, evitando a baixa e alta na Seguridade Social.

## Capítulo V

Contratación e emprego

Artigo 23º.-Emprego e contratación.

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

## Capítulo VI

Organización do traballo

Artigo 24º.-Competencia organizativa

A organización do traballo é facultade exclusiva da dirección Cruz Vermella Española en Ourense,

sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia, consulta, información e negociación recoñecidas aos representantes dos traballadores.

Dentro da organización do traballo, terase en conta facilitarlles aos traballadores a ferramenta, equipamento e indumentaria adecuada para o desenvolvemento pleno da súa actividade laboral.

Artigo 25º.-Clasificación profesional.

Ten por obxecto a determinación, ordenación e definición das diferentes categorías dos traballadores.

Artigo 26º.-Categorías profesionais.

As categorías profesionais quedan ordenadas nos seguintes niveis:

Nivel 1: licenciados.

Nivel 2: diplomados.

Nivel 3: xefes administrativos.

Nivel 4: axudantes non titulados.

Nivel 5: oficiais administrativos.

Nivel 6: subalternos.

Nivel 7: auxiliares administrativos.

Nivel 8: auxiliares centro de día.

Nivel 9: auxiliares de fogar.

Artigo 27º.-Movibilidade funcional.

A mobilidade funcional no seo da Cruz Vermella Española en Ourense non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionais, a mobilidade funcional poderá efectuarse entre categorías profesionais equivalentes.

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

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

Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizasen funcións superiores ás do grupo profesional ou ás de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un ano ou a oito durante dous anos, o traballador poderá recla

mar o ascenso, se a iso non obsta o disposto en convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el realizadas conforme as regras en materia de ascensos aplicables na Cruz Vermella Española en Ourense, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulables.

Contra a negativa da empresa, e logo de informe do comité ou, se é o caso, dos delegados de persoal, o traballador poderá reclamar ante a xurisdición competente.

Mediante a negociación colectiva poderanse establecer períodos distintos dos expresados neste artigo para efectos de reclamar a cobertura das vacantes.

O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste punto requirirá o acordo das partes ou, no seu defecto, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que para tal fin se establecesen en convenio colectivo.

Artigo 28º.-Sistema de cobertura de postos de traballo.

As vacantes que puideran producirse serán cubertas, en primeiro lugar, nun proceso de promoción interna dentro do colectivo de traballadores. Para estes efectos a secretaría provincial comunicará ao representante dos traballadores a existencia da praza vacante, debendo achegar os interesados que se axusten á convocatoria, os seus méritos profesionais á secretaría provincial.

Artigo 29º.-Tribunais de selección e comisións de valoración.

En todos os tribunais de selección e comisións de valoración participará un representante do comité de empresa de categoría profesional igual ou superior á do posto demandado.

## Capítulo VII

Réxime sobre faltas e sancións

Artigo 30º.-Faltas e sancións.

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

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

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

Artigo 31º.-Faltas leves.

Terán consideración de faltas leves:

Atraso inxustificable do posto de traballo de ata 3 veces á quincena, con ausencia superior a 15 minutos.

Artigo 32º.-Faltas graves.

Terán a consideración de faltas graves:

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

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

Danos graves nos bens mobles ou inmobles, mediando intencionalidade ou negligencia probada e notaria.

A indisciplina ou desobediencia non reiterada.

As ofensas verbais mediando intencionalidade dolosa á dirección e aos traballadores.

Artigo 33º.-Faltas moi graves.

Terán a consideración de faltas moi graves:

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

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

As ofensas físicas á dirección, ou aos traballadores.

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

A reiterada indisciplina ou desobediencia no traballo.

Artigo 34º.-Das sancións.

As sancións que poderan ser impostas pola comisión das faltas a que se refiren os artigos anteriores, serán as seguintes:

Por faltas leves: amoestación escrita.

Por faltas graves: suspensión de emprego e soldo ata 30 días.

Por faltas moi graves: suspensión de emprego e soldo ata 3 meses. Despedimento.

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

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

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

Con carácter xeral operarán os prazos de prescrición establecidos no artigo 60 do ET.

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

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

No caso de faltas graves e moi graves, darase trámite de audiencia ao traballador.

A imposición de sancións será potestade da dirección da Institución, que abrirá expediente sancionador nos casos de presunta comisión de faltas moi graves, formulándose prego de cargos, onde se exporán de forma pormenorizada os feitos obxecto de sanción, sendo enviados ao interesado e ao comité de empresa, para que, no prazo de 8 días hábiles, contados desde o recibo do mencionado prego, o interesado conteste mediante prego de descargo o que no seu dereito conveña, e o comité emita, se así o considere necesario, informe non vinculante.

Transcorrido o prazo antes mencionado, a dirección da Institución ou por delegación o director de persoal, remitido ou non o prego de descargo, e se é o caso, o informe do comité de empresa, ditará resolución impondo a sanción correspondente, ou arquivado as actuacións, se iso for procedente.

No referente á capacidade do comité de empresa para instar accións contra as resolucións que dean termo aos expedientes sancionadores, haberá que aterse ao regulado na lexislación vixente.

## Capítulo VIII

### Acción sindical

Artigo 35º.-A acción sindical.

O exercicio dos dereitos sindicais dos traballadores corresponderalle ao comité de empresa.

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

De mutuo acordo, entre Cruz Vermella Española en Ourense e o comité de empresa, poderase celebrar unha asemblea de traballadores cuadrimestral durante da xornada laboral ou parte desta.

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

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

O comité de empresa será informado de:

- \* As cuestións que afecten o persoal.
- \* A incoación de sancións e expedientes disciplinarios.
- \* Os contratos de acordo coa lexislación vixente, facilitando copias básicas.
- \* A asignación de complementos, gratificacións, honores e distincións dos traballadores.

\* Todas aquelas que están recollidas na lexislación vixente.

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

Para facer uso das horas sindicais e a convocatoria de asemblea de traballadores, establécese como procedemento a comunicación escrita dos representantes dos traballadores dirixida á Dirección de Cruz Vermella Española en Ourense, con indicación do día e horas solicitadas.

O comité de empresa será informado de todas as sancións que sexan impostas aos traballadores.

Cruz Vermella Española en Ourense disporá nun espazo público dun taboleiro de anuncios con espazo reservado para as comunicacións do comité de empresa.

Ourense, 15 de decembro de 2004.

Por Cruz Vermella Española Por FES-UGT-comité de empresa

## **ANEXO I**

### **Compensación gastos ano 2004**

<b>Concepto</b>	<b>Importe euros</b>
Manutención (por día)	36,66
Aloxamento (por día)	58,90
Axuda de custo enteira (por día)	95,56
Quilometraxe (por km)	0,17

--	--

**ANEXO II**  
**Táboa salarial ano 2004**

<b>Categoría</b>	<b>Salario base euros</b>
Licenciados	1.396,09
Diplomados	1.015,94
Xefes administrativos	917,29
Axudantes non titulados	917,29
Oficiais administrativos	895,82
Subalternos	735,03
Auxiliares administrativos	706,10
Auxiliares centro de día	601,42
Auxiliares de fogar	544,04

## Complementos

<b>Tipos</b>	<b>Importe euros</b>
Dirección	149,72
Coordinación	67,38
Disponibilidad horaria	29,94
Centro de día	83,33
Tarefas administrativas	29,94
Transitorio subalternos	37,42