ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 990

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y EMPRESAS

ANUNCIO

Convenio o Acuerdo: CRUZ ROJA ESPAÑOLA

Expediente: 16/01/0006/2017

Fecha: 07/04/2017

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: BEATRIZ MARIA CALONGE PIZARRO

Código 16001102012009.

VISTO el texto del "IV CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA CUENCA", (Código de Convenio 16001102012009), suscrito de una parte por la representación de "CRUZ ROJA ESPAÑOLA CUENCA" y de otra, en representación de los trabajadores, por los miembros del Comité de Empresa, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º del Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo, y el Decreto 81/2015, de 14/07/2015, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (D.O.C-M. de 16 de julio de 2015) , en relación con el Decreto 99/2013 de 28/11/2013, de la Consejería de Empleo y Economía, por el que se atribuyen las competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales y Empleo.

Esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

ACUERDA:

1º. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, así como su archivo y depósito en esta Dirección Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

DIRECTOR PROVINCIAL,

OSCAR JAVIER MARTINEZ GARCIA.

INDICE

CAPÍTULO I: CONDICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito personal y territorial

Artículo 2. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

Artículo 4. Unidad de convenio

Artículo 5. Normas subsidiarias

Artículo 6. Comisión Paritaria

Artículo 7. Procedimiento para solventar conflicto

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

CAPÍTULO III: DEL PERSONAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CUENCA

Artículo 9. Clasificación Profesional

Artículo 10. Descripción de los Grupos Profesionales

CAPÍTULO IV: SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

Artículo 11. Ingresos del personal externo

Artículo 12. Cobertura con personal interno

CAPÍTULO V: CONTRATACIÓN

Artículo 13. Período de prueba

Artículo 14. Personal temporal

Artículo 15. Contrato por obra o servicio

CAPÍTULO VI: MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 16. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Artículo 17. Movilidad funcional

Artículo 18. Movilidad geográfica

CAPÍTULO VII: DE LA JORNADA LABORAL

Artículo 19. Jornada de trabajo

Artículo 20. Horas extraordinarias

Artículo 21. Pausa durante la jornada de trabajo

CAPÍTULO VIII: VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 22. Vacaciones

Artículo 23. Licencias y permisos retribuidos.

Artículo 24. Permisos no retributivos

CAPÍTULO IX: SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 25. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Artículo 26. Excedencias forzosas.

Artículo 27. Excedencias voluntarias.

Artículo 28. Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 29. Jubilación.

Artículo 30. Voluntariado y Código de conducta.

CAPÍTULO X: CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 31. Retribuciones.

Artículo 32. Conceptos retributivos.

Artículo 33. Gastos de Viaje y Dietas.

CAPÍTULO XI: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

Artículo 34. Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 35. Salud Laboral

Artículo 36. Medio- Ambiente

CAPÍTULO XII. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 37. Cláusula general de no discriminación

Artículo 38. Igualdad de Oportunidades y no Discriminación.

CAPÍTULO XIII: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 39. Protección a la maternidad/paternidad

Artículo 40. Permiso retribuido por Nacimiento, Acogimiento y/o adopción

Artículo 41. Periodo de Lactancia

Artículo 42. Reducción por jornada por Cuidado de Menores y para Atención de Familiares.

Artículo 43. Violencia de Género.

CAPÍTULO XIV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. Graduación de las faltas

Artículo 45. Sanciones

Artículo 46. Prescripción

Artículo 47. Cancelación

CAPÍTULO XV: ACCIÓN SINDICAL

Artículo 48. Garantías sindicales

Artículo 49. Órganos de representación.

Artículo 50. Delegados/as de Prevención.

Artículo 51. Acumulación y gestión de las horas sindicales.

Artículo 52. Horas Sindicales.

DISPOSICIONES FINALES

ANEXO I

ANEXO II

CAPÍTULO I: CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito personal y territorial

El presente Convenio se ha suscrito en representación de la empresa por Cruz Roja Española y en representación de los trabajadores por el Comité de Empresa. Será de aplicación en todos los centros de trabajo de Cruz Roja Española que radiquen en la provincia de Cuenca.

Quedan excluidos del ámbito de este Convenio el siguiente personal:

a) Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a Cruz Roja Española en la provincia de Cuenca.

b) El personal directivo de la Oficina de Cruz Roja Española en Cuenca. A estos efectos se considerará personal directivo, las personas que ostenten la Secretaría Provincial y la Coordinación Provincial.

Artículo 2- Ámbito temporal. Vigencia y denuncia

1. El Convenio entrará en vigor tras su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cuenca y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018.

2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes un mes antes de la terminación de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra parte.

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

Denunciado el Convenio, las partes comenzarán la negociación de un nuevo Convenio. Si transcurridos seis meses desde el inicio de las negociaciones, las partes apreciasen una especial dificultad para alcanzar un acuerdo, podrán requerir los servicios de un mediador que facilite el entendimiento o someter voluntariamente la resolución de sus discrepancias a un arbitraje de obligado cumplimiento.

Durante la negociación del nuevo Convenio, permanecerá vigente el Convenio actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguno de los artículos del IV Convenio Colectivo de la Oficina Provincial de CRE en Cuenca, se considerará nulo todo el convenio colectivo, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo.

Artículo 4. Unidad de convenio

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones establecidas. En todo caso si ocurriera, el Comité de empresa debería ser informado de tales situaciones por la empresa.

Artículo 5. Normas subsidiarias

En lo no previsto expresamente en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación laboral de obligado cumplimiento.

Artículo 6. Comisión Paritaria

A) Se crea una Comisión Paritaria integrada por 4 miembros designados a partes iguales por la parte sindical y empresarial respectivamente, en la forma en que decidan las organizaciones firmantes.

B) Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomaran por el voto favorable de la mayoría y los acuerdos adoptados tendrán eficacia jurídica; quedando reflejados en un acta sucinta que suscribirán todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos, se requerirá la presencia total de los miembros de la comisión.

C) La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo y con carácter ordinario, una vez al año, y con carácter extraordinario a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, tantas veces como se estime necesario, y la convocatoria y reuniones se regirán por sus normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia comisión paritaria en su primera reunión.

D) Las funciones de la comisión paritaria serán las establecidas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores y, específicamente, las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos de este convenio.
- A petición de alguna de las partes mediar o arbitrar en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse de la aplicación del presente convenio.
- Antes de la presentación de cualquier conflicto colectivo en aplicación del presente convenio, será preceptivo el sometimiento de la cuestión a la comisión paritaria para que dé su interpretación de la misma.
- Solventar las discrepancias que puedan existir en el seno de la entidad, entre esta y los representantes legales de los trabajadores, en materia de no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el mismo.
- Por la inaplicación de alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo.

E)- Ante cualquier reclamación en materia de interpretación del presente Convenio Colectivo será obligatorio acudir previamente a la Comisión Paritaria, solicitando la interpretación de la misma. Una vez intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo de la Comisión Paritaria 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.

F) Cualquiera de las dos partes firmantes del convenio, podrá solicitar la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de recabar su mediación. Se reunirá en un plazo no superior a siete días naturales, siempre que lo solicite alguna de las partes, previa comunicación escrita.

G) 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.

H) En el caso de que existan discrepancias en la Comisión Paritaria, de modo que no fuese posible alcanzar la mayoría suficiente para tomar acuerdos con eficacia jurídica, en materia de interpretación del convenio o de la no aplicación del mismo o de alguna de sus cláusulas, se someterá la discrepancia a arbitraje obligatorio o en su defecto quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Cada una de las partes, patronal y sindical, nombrara un árbitro, los cuales una vez oídas todas las partes, emitirá su dictamen que tendrá la misma fuerza que los acuerdos de la Comisión.

Artículo 7. Procedimiento para solventar conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los Trabajadores.

Como medida a la que someterse para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, las partes firmantes de este convenio acuerdan un periodo de consultas entre la Representación Laboral de los y las Trabajadores/as y la Empresa de un mes, transcurrido el cual sin solucionar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, las partes se someterán a lo contenido en el V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, según resolución de 10 de febrero de 2012, de la dirección general de empleo o a los que pudiesen sustituirle durante la vigencia de este convenio.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Institución, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la Empresa.

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

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a. La planificación y ordenación de los recursos humanos.

b. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.

c. La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores/as.

d. La profesionalización y promoción de los trabajadores.

e. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

f. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

g. El fomento de la participación de los trabajadores.

h. Promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria, para que las personas interesadas puedan participar como voluntarios/as en la organización y en las actividades de la Institución.

i. La participación de forma igualitaria de hombres y mujeres en la formación y capacitación profesional, así como la promoción profesional de los/as trabajadores/as, según criterios de igualdad entre ambos sexos.

CAPÍTULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CUENCA

Artículo 9. Clasificación Profesional

El personal sometido al presente convenio estará clasificado según su puesto de trabajo, a partir de la entrada en vigor del mismo, en grupos profesionales.

El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales y niveles con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y de favorecer su promoción. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

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

Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.—La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: titulación, formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

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

a) Titulación: La correspondiente a cada grupo profesional.

b) Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la especialización de dicha formación.

c) Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados.

d) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

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

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

g) Actualización de nuevos conocimientos que favorezcan y refuercen, los criterios anteriormente mencionados.

Artículo 10. Descripción de los Grupos Profesionales

Grupo I- Titulado 1

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto frado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la máxima complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los Licenciados universitarios o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título pudiendo incluir en este Grupo al personal que, por su experiencia acreditada y conocimientos, se pueda considerar como asimilado/a.

Grupo II- Titulado 2

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los Diplomados Universitarios o Grado que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, pudiendo incluir en este Grupo al personal que, por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos, se pueda considerar como asimilado/a, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

Grupo III- Técnico especialista

Son aquellos trabajadores que tienen atribuida la realización de tareas sobre las que reciben instrucciones genéricas, pudiendo administrar y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio, o bien realizan con un alto grado de perfección e iniciativa tareas relacionadas con su especialidad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de profesión equivalentes a Formación Profesional de grado superior o título equivalente, complementado con formación específica en su puesto de trabajo semejante.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los niveles siguientes:

Nivel I.- Técnico cualificado

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida o la experiencia necesaria para el desempeño de este puesto es responsable del desarrollo de actividades predeterminadas en el proyecto.

Nivel II.- Monitor, Mediador, Animador

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida para el desempeño de este puesto es responsable del desarrollo de actividades predeterminadas en el programa, pudiéndose incluir en este grupo al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos se pueda considerar como asimilado.

Grupo IV.- Administrativo

Corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación específica y el desempeño de tareas con autonomía y responsabilidad, con personal o no a su cargo.

Grupo V- Técnico Auxiliar

Son aquellos trabajadores que bajo la dependencia y supervisión directa de otro trabajador de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección interpretación e iniciativa, realizan con responsabilidad y perfección, tareas propias de su grado y actividad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional específica de grado medio o equivalente.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles.

Nivel I.- Auxiliar Administrativo. Corresponde a quienes, con formación grado medio en rama administrativa, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas homogéneas.

Nivel II.- Auxiliar Socio- Sanitarios. Auxiliar de Transporte

Corresponde a aquellos trabajadores en puestos dedicados a las actividades propias de la profesión, para cuya resolución se precisa experiencia en la actividad, desempeñando funciones predeterminadas y homogéneas sin personal a su cargo.

Grupo VI- Servicios Generales

Pertenecen a este grupo los operarios y personal no especialmente cualificado, cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

Formación: Se exigirá estar en posesión de conocimiento de algún oficio en formación profesional, aunque en determinados casos podrá conllevar el requerimiento de cursos o formación específica en el puesto de trabajo y experiencia contrastada.

A efectos de retribución los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Nivel I.- Conductor

Tendrá a su cargo con plena responsabilidad la utilización y conservación del vehículo que ponga su disposición la Oficina Provincial de Cruz Roja en Cuenca, así como el traslado de personas que le sean encomendadas, realizando el mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares, dando parte con prontitud de las averías o deficiencias observadas a los responsables pertinentes

Nivel II.- Personal de mantenimiento

Le corresponden las funciones básicas de estos oficios, con responsabilidad, y en cuyo trabajo pueden ser auxiliados por otros trabajadores bajo su dependencia

Nivel III.- Limpiador, peón, mozo y vigilante

Les corresponden los trabajos correspondientes a estos oficios.

CAPÍTULO IV: SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

En los procesos de selección y contratación de personal se mantendrá una política basada en los principios generales de objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos minoritarios.

En este sentido la selección, asignación de puestos y la promoción del personal de todos los niveles se realizará en base a la capacidad, la cualificación, los conocimientos y la experiencia, asegurando, en todo momento, que no existe distinción exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

Artículo 11. Ingresos del personal externo

1. La Dirección de Cruz Roja , determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura según el protocolo del Proceso Unificado establecido por Cruz Roja Española para la Gestión del Personal.

De estos extremos se informará al Comité de Empresa, a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y en consecuencia para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos.

2.- El personal de la Cruz Roja que tenga al menos un año de experiencia, podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida.

3.- Se establece igualmente el principio de acciones positivas en el sistema de previsión de vacantes, consistente en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones de idoneidad, al candidato/a cuyo sexo esté menos representado para favorecer su acceso al grupo, categoría o puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 12. Cobertura con personal interno

Cuando la empresa lo considere oportuno, las vacantes podrán cubrirse por la Organización con personal perteneciente a la misma a través de la promoción interna.

Cuando el empleado/a acredite la titulación, formación, experiencia requerida para el puesto y la empresa considere que tiene las aptitudes y cualidades requeridas para el desempeño de las funciones de aquél, se podrá promocionar a un/a empleado/a de la Entidad para la cobertura de esa vacante.

El personal de Cruz Roja Española en la provincia de Cuenca, que tenga al menos un año de experiencia, podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida.

Se establece el principio de acciones positivas en el sistema de promoción interna, consistente en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones. Al candidato/a cuyo sexo este menos representado para favorecer su acceso al grupo, categoría o puesto de trabajo de que se trate.

CAPÍTULO V: CONTRATACIÓN

Artículo 13. Período de prueba

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de seis meses para los grupos profesionales de Titulados Superiores y Medios y de dos meses para los demás trabajadores

2. 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 tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña.

3. En los contratos de trabajo temporales cuya duración prevista sea inferior a un año el periodo de prueba no podrá ser superior al 50% de la duración prevista, para cualquier empleado con independencia de su categoría.

Artículo 14. Personal temporal

Las necesidades no permanentes de contratación de personal que pudieran producirse, ya sean por sustitución o por las necesidades puntuales de trabajo, se podrán cubrir por la Oficina de Cruz Roja de Cuenca utilizando las modalidades de contratación temporal vigentes en cada momento, en las circunstancias y con los requisitos establecidos en la legislación vigente.

La empresa lo comunicará a la Representación de los Trabajadores en cada caso.

Artículo 15. Contrato por obra o servicio

A los efectos de lo previsto en el art. 15 1 a) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, además de los contenidos generales previstos en dicha norma general, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los programas específicos financiados por Organismos Públicos tanto Estatales, como de Comunidad Autónoma como Municipales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad habitual y permanente de la empresa.

Estos contratos por su propia naturaleza no habrán de considerarse indefinidos, salvo los que ya se hayan transformado en indefinidos en el momento de entrada en vigor del presente convenio, dado que están sujetos los mismos a los ejercicios presupuestarios de los Organismos o Entidades Públicas o Privadas financiadoras y por tanto al Acuerdo, Convenio o Contrato suscrito entre éstos y Cruz Roja Española.

Formación

La dirección de Cruz Roja en Cuenca, conjuntamente con el Comité de Empresa, elaborará un Plan Anual de Formación Continua para el personal de la entidad encaminado a perfeccionar sus conocimientos profesionales, a mejorar la prestación de los servicios, y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que realizan. Dicha formación se desarrollará habitualmente en la jornada laboral, pero si se realizase fuera de la misma, se considerará como trabajo efectivo.

CAPÍTULO VI: MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 16. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La dirección de la Empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre que se de alguna de estas circunstancias deberá abrirse un periodo de negociación con el comité de empresa para su modificación, al menos un mes de duración.

Artículo 17. Movilidad funcional

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

2. En el resto de condiciones será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre que se de alguna de estas circunstancias deberá ponerse en conocimiento previamente, con quince días de antelación a la Comisión paritaria para su estudio.

Artículo 18. Movilidad geográfica

1. La movilidad de un trabajador a un municipio distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios, siempre que suponga traslado de centro de trabajo superior a 50 kilómetros, podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores

Siempre que se de alguna de estas circunstancias deberá ponerse en conocimiento previamente, con quince días de antelación a la Comisión paritaria para su estudio.

CAPÍTULO VII: DE LA JORNADA LABORAL

Artículo 19. Jornada de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1696 horas en cómputo anual.

La distribución de la jornada, con carácter general de lunes a viernes de 8:30 a 14:30 y dos tardes de 16:00 a 18:30, en la que los trabajadores se distribuirán por grupos con objeto de que las Asambleas Locales permanezcan abiertas por las tardes.

En periodo estival desde el 10 de junio hasta el 15 de septiembre el horario será de lunes a jueves de 08:00h a 15:00h, y viernes de 08:30h a 14:30h, con una tarde semanal de 17:00h a 19:00h. Este horario no será de aplicación a aquellos servicios o puestos de trabajo que requieran una hora fija de entrada y salida o al personal a turnos.

Jornadas Especiales: Las jornadas especiales, serán fijadas por el Director/a, Coordinador/a responsables de los mismos, de acuerdo con la Dirección de Cruz Roja, pudiéndose establecer jornadas laborales irregulares que nunca superarán la jornada máxima establecida en este Convenio, comunicándolo previamente al Comité de Empresa.

En el periodo Navideño y de Semana Santa, los trabajadores de la Asamblea Provincial de Cuenca, tendrán reducción de jornada. Cada centro de trabajo dispondrá de una semana, de jornada especial a determinar por dicho centro, en jornada reducida (Ferias y Fiestas de cada localidad).

Todos/as los/as trabajadores y trabajadoras acogidos a este convenio, tendrán derecho al disfrute de los catorce días festivos establecidos en el calendario laboral con independencia del centro al que estén adscritos.

El trabajador o la trabajadora, especialmente con preferencia para las personas con responsabilidades familiares en posibles situaciones de conflicto, tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, solicitándolo por escrito y justificando tal situación ante alguna de las partes de la Comisión Paritaria y siempre con la autorización del Secretario Provincial.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 10 horas diarias.

Si el centro permaneciese abierto 24 horas al día y todos los días del año, la dirección establecerá otras jornadas con turnos rotatorios. En todo caso, deberá existir entre el fin de la jornada y el comienzo de la siguiente un periodo de al menos 12 horas.

Artículo 20. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice a requerimiento de la entidad sobre la duración de la jornada diaria ordinaria.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, salvo las de fuerza mayor que serán obligatorias, debiendo ser autorizada por el Secretario/a Provincial, con propuesta previa justificada del responsable del departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador que realice las horas extras.

Se intentará adecuar el horario de trabajo a la actividad. Si esta opción no fuera viable, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido siguiendo el procedimiento que se indica a continuación:

- Cada hora extraordinaria en día laborable se compensará con el equivalente en horas en otra jornada laboral.

- Cuando la actividad se desarrolle en jornada de sábado, domingo o festivo se compensará, siempre que la actividad lo permita, en proporción de un día y medio laborable por cada jornada completa en día festivo, equivalente a 11h laborables.

- Cuando la actividad a realizar haga necesario efectuar desplazamientos a otras localidades, y ello requiera la continuidad de la jornada laboral, se descansará una hora para la comida.

- Se creará una bolsa de horas a compensar por cada trabajador/a.

- Las horas acumuladas en la bolsa sólo se podrán compensar, salvo casos excepcionales y con la autorización del Secretario Provincial, cuando haya una acumulación mínima de 8 horas por trabajador/a.

- La asistencia a cursos de formación y/o reuniones derivadas del puesto de trabajo, no se considerarán horas extraordinarias a efectos de compensación de horas, si bien deberán mediar las suficientes horas de descanso para el/la trabajador/a entre la finalización de las jornadas, curso, encuentro, etc. y la incorporación del trabajador o trabajadora a su jornada de trabajo. Si bien, en el caso de darse estas condiciones, podrá flexibilizarse en la jornada del día siguiente.

La compensación de estas horas deberán ser disfrutadas en el mes en vigor.

A petición de los representantes de las y los trabajadores, Cruz Roja informará del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas

Artículo 21. Pausa durante la jornada de trabajo

Los/as trabajadores/as con jornada superior a 6 horas tendrán derecho a una pausa de veinte minutos durante la jornada de trabajo, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

Las pausas concedidas para salir del centro para cualquier actividad de índole personal, incluidas las dedicadas a fumar, deben recuperarse dentro de la misma jornada laboral preferiblemente y si no fuera posible, en la misma o en la inmediatamente posterior.

CAPÍTULO VIII: VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 22. Vacaciones

El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural completo de servicio activo, unas vacaciones de 22 días laborables o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor. Estas vacaciones no serán sustituibles por compensación económica.

En el caso de jornadas de lunes a sábado, el periodo vacacional será de 30 días naturales.

En todo caso las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural correspondiente o, de forma extraordinaria, hasta el 15 de enero del año siguiente.

Las vacaciones se disfrutarán en un máximo de tres periodos a lo largo del año natural, siendo obligatorio que uno de estos periodos sea disfrutado durante el periodo estival, que a propuesta del trabajador o trabajadora serán concedidas por la entidad en función de las necesidades del servicio o del departamento al que estén adscritos.

Antes del 31 de mayo de cada ejercicio, los diferentes departamentos o centros presentarán la propuesta de fechas de disfrute de vacaciones, que deberán ser confirmadas por la Secretaría Provincial; ello sin perjuicio de que solicitándolo en ésta se pueda disfrutar de vacaciones con anterioridad a esta fecha.

En aquellos casos en que se produjese coincidencia en las propuestas de vacaciones entre el personal de un mismo departamento, y en defecto de acuerdo entre los coincidentes, primará la elección de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares a la hora de dirimir situaciones de conflicto en este sentido, en pro del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estableciéndose igualmente un sistema de elección rotativo anual para el resto de los empleados y las empleadas del departamento sin responsabilidades familiares, lo que permitirá a cada uno/a de ellos o ellas disfrutar de elección prioritaria con arreglo a dicho orden. No obstante, si dos o más trabajadores/as del mismo departamento tuvieran responsabilidades familiares y coincidieran en propuestas vacacionales, se aplicará el sistema de elección rotativo entre los mismos, al objeto de dirimir, posibles situaciones de conflicto por coincidencia.

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

Durante el periodo o periodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 23. Licencias y permisos retribuidos.

El trabajador o la trabajadora tendrá derecho, previo aviso y mediante la oportuna justificación, a licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un Registro Municipal, iniciándose el primer día laborable posterior a la fecha de celebración o inscripción. El disfrute de permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.

2.- Por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento: tres días, mejorando lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y las trabajadoras para favorecer el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Prestaciones de paternidad de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007

3.- Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

4.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y la asistencia médica debidamente justificada.

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

6.- Traslado de domicilio: un día si es en la localidad y dos días fuera de la localidad.

7.- Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos en la legislación vigente.

8.- Matrimonio de hermanos, hijos, nietos, padre o madre: un día si es en la provincia y dos si es fuera.

9.- Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales o pruebas selectivas para ingreso en la administración durante su celebración. Los trabajadores y trabajadoras que deban presentarse a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación, como consecuencia de estar matriculados/as en centros oficiales (Educación Primaria, Secundaria, Formación Profesional o Universitaria), tendrán derecho a permiso retribuido. Este permiso abarcará el tiempo necesario para la celebración de exámenes cuando éstos coincidan con la jornada de trabajo mediando la oportuna comunicación previa y justificación. En este apartado se incluyen las pruebas necesarias para la obtención del carnet de conducir.

10.- El trabajador o trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano dependiente o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo en cuantía que no será inferior a un octavo, ni superará la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el periodo que dure esta situación, experimentarán una disminución de idéntica proporción a la de la jornada.

11.- En el supuesto de nacimiento de hijo/a, maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor o la menor hasta que este o esta cumpla nueve meses, los/las trabajadoras o trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso, se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas que se acumularán al periodo de descanso maternal, hasta dieciséis días laborables totales, incrementándose este descanso en dos días laborables por cada hijo/a adicionales en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple. Este permiso, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados, a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Al inicio del permiso se comunicará a la empresa qué modalidad de permiso se elige.

12.- Cinco días de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El trabajador o trabajadora podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud con 24 horas de antelación y con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento.

13.- Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días festivos, en caso de que caigan en sábado o domingo se sustituirán por el día hábil inmediatamente anterior.

14.- Permiso de maternidad/paternidad según lo contemplado por normativa legal vigente.

A los efectos de este articulado, los trabajadores y trabajadoras que convivan como "pareja de hecho" (debidamente reconocidos), tendrán derecho a los permisos referidos en igualdad de condiciones. Dicha situación se acreditará con certificado de convivencia u otros medios documentales que se estimen suficientes.

Igualmente, se estará sujeto a lo dispuesto en la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Artículo 24. Permisos no retributivos

El personal con una antigüedad superior a un año podrá solicitar, por interés particular, una licencia no retribuida de una duración máxima de un mes y por una sola vez al año, siempre que no perjudique el normal desarrollo de la actividad. Alternativamente, dicha licencia podrá ser fraccionada en dos periodos de 15 días naturales, uno cada semestre del año.

La solicitud de licencia deberá efectuarse con, al menos, quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar el disfrute de dicho derecho.

CAPÍTULO IX: SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 25. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo, que finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento se estará a lo dispuesto en el Art. 48.5 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme.

c) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los quince días naturales siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo, comunicándolo dentro de ese plazo por escrito dirigido a la dirección de recursos humanos. En caso de no ejercer su derecho de reincorporación en el plazo y forma indicados quedará extinguido su contrato de trabajo.

d) Suspensión de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

e) Invalidez del trabajador/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Por el ejercicio del derecho de huelga.

g) Por decisión del trabajador/a, en el supuesto de ser víctima de violencia de género.

Artículo 26. Excedencias forzosas.

Dicha excedencia se disfrutará en las condiciones que la ley establezca en cada caso.

Artículo 27. Excedencias voluntarias.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercido por

la misma persona si han transcurrido tres años desde su reincorporación al trabajo, a contar desde el final de la anterior excedencia.

El periodo de excedencia voluntaria no computará a efectos de años de servicio, antigüedad ni de promoción.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse por escrito con un mínimo de 30 días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar. La empresa deberá responder a la solicitud en los diez días naturales siguientes a su recepción.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado que deberá de ser prefijado con anterioridad por el trabajador solicitante. Un mes antes de finalizar este plazo, el trabajador excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación.

En caso que el trabajador/a no haya solicitado la excedencia por el plazo máximo podrá solicitar una sola prórroga de la excedencia como máximo hasta completar el plazo de 5 años.

El trabajador/a excedente sólo conserva un derecho de reingreso preferente a un puesto vacante de igual grupo profesional, si lo hubiera.

Excedencias por cuidado de hijos/as o familiares.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de hijos/as menores de 3 años, según la legislación vigente. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Podrán concederse excedencias voluntarias distintas a las establecidas en los párrafos anteriores, siempre y cuando la empresa lo considere oportuno y estarán sometidas a cuanto se dispone en el artículo 46 del vigente estatuto de los/as trabajadores/as.

Artículo 28- Extinción del contrato de trabajo.

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

Artículo 29. Jubilación.

En lo relativo a Jubilación, la Jubilación voluntaria anticipada, Jubilación parcial y otros tipos de jubilación se estarán a lo regulado en esta materia en la legislación vigente.

Artículo 30- Voluntariado y Código de conducta.

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

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

CAPÍTULO X: CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 31. Retribuciones.

A los trabajadores y trabajadoras incluidos/as en este Convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan en función del Grupo Profesional al que pertenezcan, y dentro de éste, al nivel en que quede adscrito/a, todo ello de acuerdo a las tablas salariales pactadas en el presente Convenio para el año 2017 y 2018 que figuran en el ANEXO I.

En el primer trimestre del año 2018 y de cada año en caso de prórroga automática, se reunirá la Comisión Paritaria para establecer la revisión salarial del año siguiente en función de los excedentes por la actividad ordinaria que obtenga la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Cuenca en el ejercicio anterior y dentro del margen establecido por la Comisión Nacional de Finanzas de Cruz Roja Española.

Artículo 32. Conceptos retributivos.

La retribución del personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Cuenca estará integrada por los siguientes conceptos:

1.- Salario Base.

2.- Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable:

a) Dirección Departamento / Responsabilidad

b) Responsabilidad Funcional

c) Turnicidad

d) Disponibilidad

3.- Complementos de puesto de trabajo de carácter consolidable.

a) Ad Personam

4.- Pagas extraordinarias.

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS:

1) Salario Base.

Es la parte de retribución del trabajador o trabajadora fijada por unidad de tiempo que se percibe en 12 mensualidades, y cuya cuantía para cada grupo profesional y nivel aparece reflejado en la Tabla Salarial del ANEXO I.

El día de ingreso de la nómina por naturaleza será entre 25 del mes en curso y el día 1 del mes entrante.

Si la jornada que realiza el/la trabajador/a fuese inferior a la jornada anual pactada, el salario base que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la Tabla Salarial de este convenio.

En la situación de Incapacidad Laboral Transitoria el trabajador percibirá el 100% de su retribución mensual en todas sus contingencias, a partir del primer día de la baja.

En los supuestos de baja por accidente o enfermedad, la empresa complementará las retribuciones hasta el 100% del salario base más complementos personales que venía percibiendo el/la trabajador/a, durante el periodo de duración de la misma, y con un máximo de 18 meses en los casos de accidente, accidente laboral y enfermedad profesional y 12 meses en los casos de enfermedad común.

La empresa complementará, en caso de Enfermedad Común o Accidente no laboral, hasta el 100 % del salario base más complementos personales. En caso de baja por accidente laboral, intervención quirúrgica con hospitalización o enfermedad con secuelas funcionales u orgánicas, la empresa complementará al trabajador, desde el primer día, hasta el cien por cien del salario real percibido.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2) Complemento PERSONAL de carácter consolidable

Este complemento reconoce un derecho adquirido de carácter personal por los complementos consolidados con anterioridad al presente Convenio.

3) Complementos de Puesto de Trabajo de carácter no consolidable.

Para los trabajadores y las trabajadoras incluidos/as en el ámbito de aplicación de este Convenio se establecen los complementos de puesto de trabajo que se indican a continuación, que a todos los efectos no serán consolidables, y procederá su devengo en función de las características del puesto de trabajo que desempeñen, definidas previamente por la empresa, y que por ello su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional asignada.

a) De Dirección de Departamento.

b) De Responsabilidad Funcional.

c) De Turnicidad.

d) De Disponibilidad.

Complementos de Puesto de Trabajo de Carácter NO consolidable:

a) De Dirección de Departamento.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellas actividades que debe de realizar la persona que ocupa alguno de los cargos de responsabilidad en la empresa y que por ello en el desempeño de dichos puestos concu-

rren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo profesional y nivel. La cuantía de este complemento será una cantidad fija, que determinará la Entidad para cada ejercicio anual, definiendo así mismo los puestos de trabajo que llevarán este

b) De Responsabilidad Funcional. Corresponde en los tres siguientes casos:

1) A aquellos/as trabajadores/as, a juicio de la Dirección, que por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio y funciones, que coordinen uno o más proyectos o desarrollen su actividad en uno o más programas que requieran ámbito provincial. Se valorará la Complejidad y el desempeño, en la tarea o puesto encomendado.

2) A aquellos/as trabajadores/as, a juicio de la Dirección, que por las circunstancias de su puesto de trabajo gestionan varios proyectos, asumiendo con ello una gran carga de trabajo en varias asambleas locales.

c) De Turnicidad.

Este plus se abona para compensar las incomodidades y los tiempos de exceso por cambios de turno y la realización del trabajo a turno rotativo. Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en régimen de turnos de mañana, tarde y/o festivos, fuera del horario contemplado como habitual en el presente convenio.

d) De Disponibilidad.

Corresponde aplicar este complemento como a aquellos/as trabajadores y trabajadoras, que en días sin actividad laboral (fines de semana, determinados días festivos, etc.) deben estar disponibles mediante un dispositivo de búsqueda o localización, o teléfono móvil, coordinando los recursos humanos y materiales, o prestando un servicio específico que las distintas actividades y programas que desarrolle la Institución lo requieran.

Estas actividades deberán estar planificadas y organizadas, con las instrucciones pertinentes por los departamentos a los que atañe dicha responsabilidad, antes de entregársele el maletín al Responsable de fin de Semana.

4) Pagas Extraordinarias.

Los/as trabajadores/as percibirán dos gratificaciones extraordinarias, denominadas “de verano” y “de Navidad” en cuantía del salario base mensual y la totalidad de los complementos de Convenio que les corresponda.

A efectos del cómputo para el pago de estas gratificaciones se entenderá que la de verano retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la de navidad el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año. Respectivamente, su pago se realizará dentro de la primera quincena de junio la “paga de Verano” y la primera quincena de diciembre la “paga de Navidad”.

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

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 33. Gastos de Viaje y Dietas.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, que por razones de su trabajo o por asistencia a cursos de formación relacionados con sus funciones, tenga que desplazarse fuera de la localidad en la que esté ubicado su puesto de trabajo, tendrá derecho a que se le reintegre todo el gasto ocasionado relativo a alojamiento, manutención y transporte previa justificación con las facturas legales originales.

Tendrán derecho a percibir un suplido máximo en concepto de gastos de manutención con arreglo a las siguientes cuantías máximas:

- Dieta completa: 37,40 €
- Media dieta: 18,70 €

Cuando exista la necesidad de alojamiento, el Hotel se justificará con la factura.

Si por razón de estos desplazamientos el trabajador tuviera que utilizar su vehículo, la empresa le compensará con un suplido equivalente a 0,19 céntimos de euro por kilómetro recorrido, o la cantidad que haya sido declarada exenta por el Ministerio correspondiente.

CAPÍTULO XI: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

Artículo 34. Seguridad y Salud Laboral.

La protección de la salud de los y las trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo a ambas partes su más firme voluntad de colaboración al respecto. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y el resto de normativa de general aplicación.

La empresa en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés, y específicamente:

a) Garantizando la seguridad y salud física y mental de los y las trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.

c) Cumpliendo los deberes formales respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

d) Colaborando con los órganos de representación de los y las trabajadoras competentes en la materia.

e) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan contraído cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y a los y las trabajadoras temporales.

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

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre el mal estado de los equipos puestos a disposición de los trabajadores, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones laborales.

Los/as representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención y sus obligaciones, de la utilización adecuada de equipos y medios y específicamente:

c) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

d) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

e) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionado con la actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

f) Informar de inmediato al superior jerárquico directo y a los delegados de prevención en su caso a cerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los y las trabajadoras.

g) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud de los y las trabajadoras.

h) Cooperar con la entidad para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que no entrañen riesgo para la seguridad y salud de los y las trabajadoras.

Artículo 35. Salud Laboral.

a) Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento médico bianual a cargo de la empresa o facultativos que ésta determine. Se prestará especial atención a aquellos y aquellas trabajadoras que desarrollen su actividad ante pantallas de ordenador, ante el riesgo de posibles problemas visuales y posturales.

b) En aquellos servicios en los cuales el riesgo de contagio sea más elevado, este derecho se verá ampliado a un reconocimiento semestral.

c) La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que, por parte de la Dirección del Centro y del Comité de Empresa, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, recabando los informes médicos oportunos, a los efectos de prevenir cualquier situación de riesgo.

Artículo 36. Medio- Ambiente

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

CAPÍTULO XII. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 37. Cláusula general de no discriminación

Se prohíbe toda discriminación por razón de edad, raza, sexo, opción sexual, ideología, religión, etnia, opción política o sindical en materia salarial y de promoción y acceso al empleo. Queda prohibido así la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en la organización en razón de alguna de dichas cuestiones. Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres que recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de acuerdo con:

a. Los contenidos referidos en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

b. La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995 en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documentos titulado: “Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo”

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

Artículo 38. 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 CUENCA, 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, acoso discriminatorio, según protocolo de actuación contemplado en ANEXO II.

- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación, de manera que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso a la formación, grupo, categoría o puesto de trabajo de que se trate.

- 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 éstas 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 no sexista.

CAPÍTULO XIII: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

En relación a este capítulo se aplicará lo establecido en la LEY 39/1999

Artículo 39. Protección a la maternidad/paternidad

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrute del permiso de maternidad/paternidad en los términos recogidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y las Trabajadoras.

El período de permiso de maternidad es de 16 semanas, que se amplía en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de la licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de licencia.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá tener la opción de que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 40. Permiso retribuido por Nacimiento, Acogimiento y/o adopción.

Para favorecer el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se amplía en un día más lo contemplado por el Estatuto de los trabajadores y las trabajadoras, fijándose 3 días de permiso retribuido por nacimiento, adopción y/o acogimiento.

Artículo 41. Periodo de Lactancia

Los trabajadores y las trabajadoras durante el periodo de lactancia de hijo menor a 9 meses tendrán derecho a la ausencia de una hora del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas que se acumularán al periodo de descanso maternal, hasta 16 días laborables totales, incrementándose en 2 días laborables por cada hijo/a adicionales en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en ambos casos, corresponderá al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 42. Reducción por jornada por Cuidado de Menores y para Atención de Familiares.

El trabajador o la trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de aquella.

Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor o la progenitora, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor/a de carácter preadoptivo/a o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la empresa.

Artículo 43. Violencia de Género.

La trabajadora o el trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

CAPÍTULO XIV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. Graduación de las faltas

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Las faltas disciplinarias de los/as trabajadores/as, 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 los/as usuarios/as del servicio, así como con los/as compañeros/as o subordinados/as.

a.2 El retraso injustificado.

a.3. La negligencia o descuido leve, que no cause perjuicios a la entidad, en el cumplimiento de sus tareas.

a.4 La no comunicación con la debida antelación de 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 un día 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, que no cause perjuicios notorios a la misma.

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable, cuando no cause perjuicios notorios a la misma.

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 o los/as usuarios/as del servicio en el ejercicio del trabajo.

b.4 El incumplimiento 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 dos a 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.

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 o encubrimiento de faltas de otros/as trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.

b.11. El retraso injustificado de más de diez minutos y menos de una hora en un día, y que no supere las tres horas en un mes

b.12 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que no suponga la violación de la intimidad personal de usuarios de los servicios prestados por la entidad o compañeros, en cuyo caso será falta muy grave.

b.13 La reincidencia en falta leve en el plazo de un mes.

b.14 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/a reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio para el subordinado/a, 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 desobediencia a las órdenes directas de un superior cuando de ello se derive o pueda derivar graves perjuicios para la entidad o para los/as usuarios/as de la misma.

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 El retraso injustificado de más de una hora en al menos tres días en un mes

c.6 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.

c.7 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, que supongan más de seis horas

c.8 La reiteración o reincidencia en falta grave, en el plazo de tres meses.

c.9 El acoso sexual, acoso laboral y acoso por razón de sexo.

c.10 La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la cruz roja en el desempeño de sus funciones.

C11. Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio

c.12 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación engaño o fraude o valiéndose del nombre de la institución.

c.13 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 o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de usuarios/as de los servicios de la entidad o de otros/as empleados/as.

c.14 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

c.15 La tolerancia o encubrimiento de los/as superiores/as respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores/as.

c.16 El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiendo como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro/a trabajador/a o de terceros.

Artículo 45. 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.

Despido.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, 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.

Artículo 46. 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 tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos si se abriese el preceptivo o voluntario el expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso, hasta el cierre del mismo, siempre que este no se prolongue más allá de quince días.

Artículo 47. Cancelación

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona sancionada, y se cancelarán de oficio o a instancia de la 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 XV: ACCIÓN SINDICAL

Artículo 48. Garantías sindicales

Los/as miembros del Comité de Empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 49. Órganos de representación.

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

Artículo 50. Delegados/as de Prevención.

Anualmente, la comisión paritaria nombrará un/a delegado/a de prevención. Dicho/a delegado/a tendrá derecho a 40 horas anuales de tiempo de trabajo para acciones derivadas de su responsabilidad.

Artículo 51. Horas Sindicales.

Los/as representantes/as de los y las trabajadores/as tendrán derecho al crédito horario previsto en el Estatuto de los/as trabajadores/as, para acciones específicas derivadas de su responsabilidad.

Artículo 52. Acumulación y gestión de las horas sindicales.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los/as componentes del Comité podrá ser acumulado y/o cedido entre los mismos, por trimestres naturales, previa comunicación a la empresa antes del comienzo de cada trimestre.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Las partes firmantes de este Convenio, en su firme compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres manifiestan que en todo momento han tratado de cuidar el lenguaje utilizado. No obstante, es posible haber cometido alguna errata en la redacción, dando simplicidad en la redacción del Convenio, utilizando el masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores, defendiendo los/as firmantes el lenguaje de género e igualdad de oportunidades y en ningún caso dar pie a discriminación por razón de sexo alguno.

Segunda .- En lo previsto en el presente convenio se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los/as Trabajadores/as, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Conciliación de la vida social y familiar, la Ley de Igualdad de Género y las normas de general aplicación.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, firman el presente IV CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN LA PROVINCIA DE CUENCA, vigente para los años 2017 y 2018 en Cuenca a 24 de Febrero de 2017:

El Comité de Empresa	**Cruz Roja Española**
Fdo. Ana Felisa Martínez Doñate	Fdo. Pedro Roca Martínez
Fdo. Ignacio Benito Martínez	Fdo. Agustín Carretero García
Fdo. Enrique Valero Moscardó	Fdo. Saturnino Toledano del Olmo
Fdo. Cristina Delgado García	

ANEXO I

TABLAS SALARIALES VIGENTES 2017 y 2018. (2018 sujeto a claúsula)

SALARIO ANUAL (14 PAGAS)

Grupo I. Titulado 1	
Titulados de Grado Superior / Grado con master.	18.193,98 €
Grupo II- Titulado 2	
Titulados de Grado Medio/ Grado	15.069,32 €
Grupo III- Técnico especialista	
Nivel I.- Técnico cualificado	12.406,66 €
Nivel II.- Monitor, Mediador, Animador	11.088,14 €
Grupo IV.- Administrativo	12.406,66 €
Grupo V- Técnico Auxiliar	
Nivel I.- Auxiliar Administrativo	11.410,84 €
Nivel II.- Aux Socio- Sanitario. Auxiliar de Transporte	11.441,22 €
Grupo VI- Servicios Generales	
Nivel I.- Conductor	11.441,22 €
Nivel II.- Personal de mantenimiento	10.776,78 €
Nivel III.- Limpiador, peón, mozo y vigilante	10.776,78 €

COMPLEMENTOS NO CONSOLIDABLES.

Dirección Departamento / Responsabilidad:	220€ (mensual)
Responsabilidad Funcional:	120€ (mensual)
Turnicidad:	80€ (mensual)

Disponibilidad (según calendario):

60€ (1 día)

150€ (fin de semana de 2,5 días)

200€ (fin de semana de 3,5 días)

250€ Semana Santa y Reyes

Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación

Fecha de realización	Febrero 2013
Revisión nº	
Fecha de revisión	

Cada vez más cerca de las personas
Cruz Roja Española

Cada vez más cerca de las personas
Cruz Roja Española

Universalidad Unidad Voluntariado Independencia Neutralidad Imparcialidad Humanidad

INDICE

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS ..... *página 3*

NORMATIVA DE REFERENCIA ..... *página 3*

AMBITO ..... *página 4*

OBJETO ..... *página 4*

CONCEPTOS
+ **ACOSO DISCRIMINATORIO** ..... *página 5*
+ **ACOSO SEXUAL** ..... *página 5*
+ **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** ..... *página 5*
+ **ACOSO MORAL O MOBBING** ..... *página 5*
+ **COMISIÓN INSTRUCTORA** ..... *página 6*

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
+ **NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO** ..... *página 7*
+ **INICIO DE LA DENUNCIA** ..... *página 8*
+ **FASE PRELIMINAR** ..... *página 8*
+ **FASE FORMAL** ..... *página 9*

MEDIDAS CAUTELARES ..... *página 10*

ANEXOS
+ **ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA** ..... *página 11*
+ **ANEXOII: PAUTAS PARA LA DENUNCIA** ..... *página 12*
+ **ANEXO II: PAUTAS EN CASO DE SER DENUNCIADO/A POR ACOSO** ..... *página 13*
+ **ANEXO IV: PAUTAS PARA LA COMISIÓN INSTRUCTORA** ..... *página 14*

Cada vez más cerca de las personas Cruz Roja Española

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Universalidad Unidad Voluntariado Independencia Neutralidad Imparcialidad Humanidad

□ DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Cruz Roja Española, en su empeño por salvaguardar la dignidad de quienes integran la Institución, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal.

Para ello manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual como por razón de sexo o acoso moral, en el seno de la Institución y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo. Es responsabilidad de cada miembro de la Institución asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto de miembros que la integran.

Cruz Roja Española, dentro del ámbito del Plan de Igualdad y de la Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla el presente Protocolo que incluye medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso. Cruz Roja Española se compromete a eliminar cualquier situación de este tipo en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente, así como en los Principios Fundamentales de la Organización.

Cruz Roja Española asegura un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de cualquiera de las partes implicadas.

□ NORMATIVA DE REFERENCIA

Constitución Española.
Según el Art. 4.2 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
Ley de Prevención de Riesgos Laborales, art. 14.
Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de Noviembre de 1991.
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13.
Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
Resolución 1/2011 del Comité Nacional de Cruz Roja Española.

ÁMBITO

El presente Protocolo se aplicará a cualquier miembro de la Organización, sin que el tipo de relación existente con Cruz Roja Española (personal laboral, voluntarios y voluntarias etc.) suponga ningún tipo de distinción a tal efecto.

OBJETO

El objeto del presente Protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas.

El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables para todas las personas trabajadoras y voluntarias:

El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

El protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

La existencia de un Protocolo de actuación para tratar las denuncias de acoso no es el único componente de la lucha contra este problema. Se incluyen también las siguientes medidas preventivas:

Información y sensibilización: campañas divulgativas sobre cómo advertir una situación de acoso, informativas de los derechos y recursos con los que se cuenta y de difusión del Protocolo de Acoso.

Formación: se incluirán en el Plan de Formación anual acciones que ayuden a prevenir el acoso en el entorno laboral.

Cada vez más cerca de las personas Cruz Roja Española

Universalidad Unidad Voluntariado Independencia Neutralidad Imparcialidad Humanidad

□ CONCEPTOS IMPLICADOS EN EL PROTOCOLO

TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

A continuación se describen los distintos tipos de acoso que se pueden dar en el entorno laboral:

ACOSO DISCRIMINATORIO: Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual).q ue tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso discriminatorio las siguientes conductas:

> Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora".

ACOSO SEXUAL: el artículo 7.1 de la Ley 3/2007 dispone que "constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

> Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
> Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
> Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo.
> Toda agresión sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: "constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art. 7.2. de la Ley 3/2007).

A título de ejemplo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

> Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.
> Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

ACOSO MORAL O MOBBING: Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como

Cada vez más cerca de las personas Cruz Roja Española

Humanidad Imparcialidad Neutralidad Independencia Voluntariado Unidad Universalidad

finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- La violencia verbal.

Tanto el acoso sexual, como por razón de sexo o el acoso moral o mobbing pueden producirse por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada (acoso descendente), o por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora (acoso ascendente), también entre compañeros y compañeras e incluso por parte de terceros (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo.

Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo.

COMISIÓN INSTRUCTORA

Es aquella comisión constituida para llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo. La Comisión Instructora estará integrada por:

- El/la Agente de Igualdad.
- El Director/a del Departamento de RRHH.
- Personal adscrito al Servicio de Prevención: responsable o referente de Prevención.
- Un Delegado o delegada de Prevención del Comité de Seguridad y Salud.

Cuando cualquiera de las partes involucradas en una situación de acoso sea personal voluntario, a la Comisión de Instrucción se incorporará un representante de la Comisión de Derechos y Deberes del ámbito correspondiente.

En el supuesto de que los/las componentes de esta Comisión estuvieran implicados en la denuncia, se enviarán las denuncias a la "Comisión Instructora" superior (Autonómica o, en su defecto, Oficina Central), que arbitrará el procedimiento que se debe seguir.

Los miembros integrantes de la Comisión Instructora podrán ser sustituidos por otros miembros de la Institución que realice funciones iguales o similares si se dan alguna de las siguientes incompatibilidades en relación a la persona denunciante o denunciada: relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, relación de amistad o enemistad manifiesta con los mismos y/o relación laboral por adscripción al mismo Proyecto, Programa o Departamento.

Quienes integren las Comisiones Instructoras se comprometen a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la Comisión Instructora. Los trabajos de la Comisión Instructora deberán garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

Cada vez más cerca de las personas Cruz Roja Española

Universalidad Unidad Voluntariado Independencia Neutralidad Imparcialidad Humanidad

□ PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En el caso que un miembro de la Organización sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación.

La utilización del Protocolo no impide la utilización paralela o posterior vías administrativas o judiciales.

NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones de la Comisión.

En caso de incluir declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.

Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.

La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad del Agente de Igualdad.

Una vez finalizada la instrucción el Comité de Seguridad y Salud será informado sobre la denuncia de acoso recibida.

Si la Comisión Instructora determina que se abra la fase formal, con la intención de garantizar la defensa de la persona denunciada, se le hará entrega de la denuncia a la persona denunciada. Asimismo, en aras de preservar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción del expediente y la declaración independiente de los testigos, de la documentación a entregar por la comisión instructora se omitirán los datos de carácter personal, así como datos de testigos propuestos por la Comisión instructora o por la persona denunciante. También se entregará en ese momento de la Instrucción copia del informe de conclusiones de la fase preliminar tanto a la persona denunciante y a la persona denunciada.

Cada vez más cerca de las personas Cruz Roja Española

Universalidad Unidad Voluntariado Independencia Neutralidad Imparcialidad Humanidad

INICIO DE LA DENUNCIA

La persona demandante debe dirigirse al Agente de Igualdad mediante un escrito (ver anexo) en el que se detallen los datos de quien denuncia (la denuncia no puede ser anónima), la o las personas denunciadas y una descripción de la situación de acoso. Según el Art. 23 de la Ley Orgánica 3/2007 y el Art. 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presenta la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá probar que no ha existido tal discriminación.

El o la agente de Igualdad convocará a la Comisión Instructora para el estudio de la denuncia recibida, siguiendo las pautas y las fases recogidas en el presente Protocolo.

FASE PRELIMINAR

El objetivo de esta fase es resolver el problema de forma rápida y eficaz. En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para dar solución al problema. La mediación entre las partes podría ser también una herramienta eficaz para solucionar la situación denunciada.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión Instructora se entrevistará con las partes implicadas. En casos de extrema necesidad, la Comisión se podrá reunir con ambas partes, con la finalidad de alcanzar una solución aceptada por las mismas.

En el plazo de quince días la Comisión Instructora elaborará un informe con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se consideren convenientes, cerrando el proceso o dando paso a la fase formal. Solamente en casos excepcionales se podrá ampliar el plazo a un mes. El proceso se cierra bien porque se haya conseguido la mediación entre las partes, bien por considerar que no existe acoso en el entorno laboral.

Cada vez más cerca de las personas
Cruz Roja Española

Universalidad Unidad Voluntariado Independencia Neutralidad Imparcialidad Humanidad

FASE FORMAL

Cuando la Comisión Instructora considera que la denuncia en estudio es susceptible de ser un caso de acoso en el entorno laboral se procede a continuar en la fase formal.

En este momento, la Comisión Instructora decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, únicamente la Comisión Instructora, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a.

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en el plazo de 1 mes. Solamente en casos excepcionales cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales, o supuestos análogos se podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción, con un máximo de tres meses.

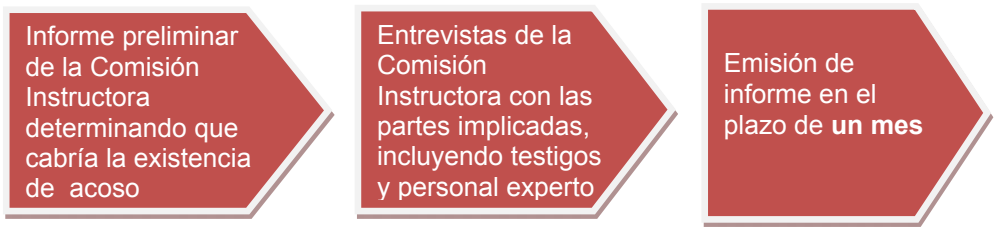
En el informe final se recogerán las conclusiones alcanzadas y la propuesta a los órganos competentes de medidas disciplinarias a adoptar.

Si se determina que existe acoso se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador/a según el convenio colectivo, o según el Reglamento General Orgánico cuando alguna de las partes pertenezca al Voluntariado. En cualquier caso se tratará de una falta muy grave. El artículo 54.g) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007, incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causa de despido. En denuncias de acoso que impliquen a personal voluntario, se aplicará el Régimen Sancionador previsto en el R.G.O. de conformidad a las conclusiones recogidas en el Informe Final de la Comisión Mixta de Instrucción.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

La resolución podrá recoger medidas dirigidas a la protección de la víctima del acoso, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a estas personas.



Cada vez más cerca de las personas
Cruz Roja Española

Universalidad Unidad Voluntariado Independencia Neutralidad Imparcialidad Humanidad

MEDIDAS CAUTELARES

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la victima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Cada vez más cerca de las personas

Cruz Roja Española

Universalidad Unidad Voluntariado Independencia Neutralidad Imparcialidad Humanidad

ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS:_____

D.N.I.: _____

DEPARTAMENTO_____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS:_____

DEPARTAMENTO_____

TIPO DE DENUNCIA

☐ ACOSO SEXUAL
☐ ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
☐ ACOSO MORAL/MOBBING
☐ OTRAS SITUACIONES DE ACOSO

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

_____
_____
_____
_____
_____

¿SE PRESENTAN PRUEBAS? ☐ SÍ ☐ NO

PRUEBA DOCUMENTAL CONSISTENTE EN:

_____
_____

PRUEBA TESTIFICAL CONSISTENTE EN:

_____
_____

Fecha y firma de la persona denunciante

Cada vez más cerca de las personas
Cruz Roja Española

Universalidad Unidad Voluntariado Independencia Neutralidad Imparcialidad Humanidad

ANEXO II: PAUTAS PARA LA DENUNCIA

1. Entrega de formulario de denuncia al Agente de Igualdad, haciendo su entrega en Registro (Secretaría)
2. Aportar en la denuncia la documentación y los testimonios que se consideran oportunos para apoyar su denuncia.
3. La Comisión Instructora se reunirá para estudiar el caso. Si considera oportuno su investigación se pondrán en contacto con la persona denunciante y la persona denunciada, reuniéndose por separado las veces que se considere necesario. De estas reuniones se entregará la declaración realizada.
4. En caso de no considerarse la situación denunciada como acoso en el entorno laboral, la persona denunciante puede recurrir a los órganos legales que estime.
5. Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega de un primer informe de conclusiones.
6. En la fase formal puede ser necesario volver a reunir a las partes implicadas por separado, así como a testigos aportados por la persona denunciante.
7. Durante el proceso se puede llegar a considerar la aplicación de medidas cautelares para separar a la víctima y al presunto acosador o acosadora.
8. Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
9. En todo momento se garantizará la confidencialidad de la denuncia.

ANEXO III: PAUTAS EN CASO DE SER DENUNCIADO O DENUNCIADA POR ACOSO

1. En caso de recibir el Agente de Igualdad una denuncia por acoso contra su persona, éste se pondrá en contacto con la persona denunciada.

2. La Comisión Instructora, si estima oportuno el estudio del caso, se reunirá con las partes por separado, cuantas veces sea necesario, levantando acta de las declaraciones (que se entregarán a las personas implicadas).

3. Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega de un primer informe de conclusiones así como la copia de la denuncia. La copia de la denuncia no podrá contener los datos de testigos ni ningún otro dato de carácter personal.

4. Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.

5. En todo momento se ha de garantizar la confidencialidad del proceso.

Cada vez más cerca de las personas Cruz Roja Española

Humanidad Imparcialidad Neutralidad Independencia Voluntariado Unidad Universalidad

ANEXO IV: PAUTAS PARA LA COMISIÓN INSTRUCTORA

1. Si se recibe una denuncia por acoso, el Agente de Igualdad ha de convocar a la Comisión Instructora a la mayor brevedad posible, ya que hay un plazo de 15 días en la fase preliminar.

2. Si hay personal voluntario implicado la Comisión ha de contar con un o una representante de la Comisión de Garantías de Derechos y Deberes.

3. De la constitución de la Comisión, así como de todas las reuniones de la Comisión se levantará acta, la cual ha de estar firmada por cada integrante.

4. El o la Agente de Igualdad es responsable de la custodia de la documentación generada. Los testimonios y declaraciones serán codificados para preservar la intimidad de las personas involucradas en el proceso (por ejemplo: EXP 1/2012.11.10.2012)

5. Del estudio de la denuncia en el seno de la Comisión se decidirá si se abre la fase preliminar. En caso de continuar con el proceso, la Comisión se entrevistará con las personas implicadas. De las declaraciones también se dejará constancia escrita y firmada, de la que se entregará copia a la persona denunciante y a la persona denunciada.

6. Se emitirá un informe con el resultado de la instrucción, entregando copia a las partes. Si se determina que hay una posible situación de acoso, pasando a la fase formal, se entregará copia de la denuncia a la persona denunciada (se eliminarán las alusiones a terceras personas).

7. De la fase formal se volverá a emitir un informe, en el plazo de un mes. Para ello se realizarán las entrevistas que se consideren necesarias, así como la posible contratación de personal experto en la materia, externo a la Institución.

8. En el informe final (entrega de copia a las partes implicadas) se recogerán las conclusiones y las propuestas de medidas disciplinarias a adoptar, para comunicar a los órganos competentes de llevarlas a cabo.