

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**ADVERTENCIA OFICIAL**

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

**ANUNCIOS**

**Por cada línea o fracción de 9 centímetros:** 0,78 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

**ADMINISTRACIÓN**

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

### Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del convenio colectivo de Cruz Roja Española en Toledo, número de código de convenio 45001121011900, suscrito por la representación empresarial y por la representación legal de los trabajadores en la empresa, presentado inicialmente ante este organismo el día 8 de junio de 2018, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo, presentado definitivamente en fecha 2 de julio de 2018. Y de conformidad con lo determinado en el artículo 90.3 del 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; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, 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 en relación con el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la (entonces) Consejería de Empleo y Economía, esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo. Toledo, 5 de julio de 2018.–El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

#### CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN TOLEDO

##### CAPÍTULO I. ÁMBITO Y VIGENCIA

###### Artículo 1. Determinación de las partes

De una parte la representación legal de Cruz Roja Española en Toledo y de otra, la representación legal de los trabajadores (en lo sucesivo RLT) de Cruz Roja Española en esa provincia han negociado y acordado el presente convenio colectivo.

###### Artículo 2. Ámbito personal y territorial

El presente convenio se aplicara a todo el personal laboral de los centros de trabajo de Cruz Roja Española que radiquen en Toledo, salvo los que expresamente se exceptúan a continuación.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.
- El personal directivo de la oficina de Cruz Roja Española en Toledo. A estos efectos se considerará personal directivo, las personas que ocupen de cargo de la Secretaría y la Coordinación provincial.



### **Artículo 3. Vigencia y denuncia del convenio**

El convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2019.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la terminación de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra parte.

Finalizado el periodo inicial de vigencia del convenio o cualquiera de sus prórrogas sin denuncia por ninguna de las partes, el convenio se prorrogará automáticamente por periodos anuales.

Denunciado el convenio, las partes comenzarán la negociación de un nuevo convenio, permaneciendo vigente el anterior hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

### **Artículo 4. Vinculación a la totalidad**

En el supuesto de que la jurisdicción laboral en el trámite de publicación de este convenio declarase la nulidad de alguno de los artículos incluidos en los capítulos VI y VIII se considerará nulo todo el convenio colectivo, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo.

### **Artículo 5. 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.

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que tuviera implantadas a la entrada en vigor de este convenio, o que hubiera pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido.

### **Artículo 6. Comisión Paritaria**

Se crea una Comisión Paritaria integrada por seis miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma en la que decidan cada una de las respectivas organizaciones firmantes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y empresarial, y aquellos que interpreten este convenio tendrán eficacia jurídica y se registrarán.

La Comisión Paritaria se reunirá a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, tantas veces como se estime necesario. Las reuniones se celebrarán en un plazo máximo de siete días laborables de la solicitud.

Las funciones de la comisión paritaria serán las establecidas en el artículo 85.3.h 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.
- La inaplicación de alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo.

En el caso de que existan discrepancias en el seno de 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 la mediación de Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos.

## **CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **Artículo 7. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, 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.

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, y de acuerdo con los valores, principios y normas de la Institución y el Plan Estratégico de Cruz Roja Española.

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.



- 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. El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja Española.

#### **Artículo 8. Voluntariado y código ético o de conducta.**

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

Todo el personal laboral deberá conocer el código ético o de conducta de Cruz Roja Española, o documento que le sustituya en el futuro, debiendo respetarlo y cumplirlo.

### **CAPÍTULO III. SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN**

#### **Artículo 9. Cobertura con personal interno**

Cuando la empresa lo considere oportuno las vacantes podrán cubrirse por la organización con personal perteneciente a la misma, bien a través de la promoción interna o bien a través del correspondiente traslado.

Cuando el empleado 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 aquel, se podrá promocionar a un empleado de la entidad para la cobertura de esa vacante.

También se podrá cubrir la vacante mediante el traslado de un empleado de la organización perteneciente a otro centro de trabajo de la misma provincia, que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior.

#### **Artículo 10. Ingresos del personal externo**

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.

El personal de la Cruz Roja que tenga al menos un año de antigüedad, 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.

#### **Artículo 11. Período de prueba**

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba cuya duración será de seis meses para todos los grupos profesionales.

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.

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.

#### **Artículo 12. Contratación temporal**

La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación temporal vigentes en cada momento, en las circunstancias y con los requisitos establecidos en la misma.

#### **Contratos por obra o servicio.**

Según establece la legislación vigente, tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas, centros o servicios regulados a través de convenios o subvenciones que estén sujetas a una duración determinada o tengan una financiación limitada en el tiempo.

Su posible extinción (cierre del servicio por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra y servicio en la que resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores, como por la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contrato.



En este sentido se identifican como contratos de obra y servicio determinado aquellos que estén vinculados a la creación de nuevos programas, centros o servicios ya sean por convenio, subvención o iniciativa propia de la entidad.

La duración de este contrato será la del tiempo necesario exigido para la realización de la obra o servicio objeto del contrato que no podrá tener una duración superior a tres años. No obstante las partes firmantes, acuerdan que podrán prorrogarse hasta el tiempo máximo de cuatro años en caso de que la duración de la obra o servicio financiado por terceros supere los tres años, mientras que así lo prevea el convenio sectorial estatal de intervención y acción social.

Transcurridos ambos plazos, de seguir prestando servicio el/la mismo trabajador/a para la misma obra o servicio, adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

En el contrato de trabajo deberá especificarse, con claridad, a qué actividad o proyecto se adscribe el contrato temporal.

#### **Contratos eventuales por circunstancias de la producción.**

La realización de contratación eventual tendrá carácter excepcional y vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada. Esta modalidad contractual estará debidamente motivada y obedecerá a razones circunstanciales y tendrá, en su caso, carácter transitorio.

En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, mientras que así lo establezca el convenio sectorial estatal de intervención y acción social. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Para la aplicación de los contratos temporales, la entidad se atenderá a lo establecido en los artículos 15 y 49 del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 13. Sistema de clasificación profesional**

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 y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados.

#### **Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales:**

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

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

a) 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.

b) Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud proactiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.

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

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

e) 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.

#### **Artículo 14. 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 grado 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: Licenciatura universitaria o grado con máster/doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

#### **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, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, 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 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 su profesión equivalentes a Formación Profesional de grado superior o título equivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante.

#### **Grupo IV. 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.

#### **Grupo V. Servicios generales.**

Pertencen 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.

### **CAPÍTULO V. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA**

#### **Artículo 15. 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 artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 16. Movilidad funcional**

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.

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

#### **Artículo 17. Funciones de distinto grupo profesional**

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



La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

#### **Artículo 18. Movilidad geográfica**

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 y en este convenio.

### **CAPÍTULO VI. JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS**

#### **Artículo 19. Jornada**

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de mil seiscientos cuarenta horas (1.640) en cómputo anual. La distribución de la jornada semanal será con carácter general de 37,5 horas, distribuida de lunes a viernes, salvo que no lo permita la organización del trabajo, pudiendo establecerse jornadas especiales para aquellos servicios o centros de nueva creación que así lo requieran, oído el Comité de Empresa.

Aquellos empleados que a la firma del presente convenio colectivo tuvieran una jornada de 35 horas semanales y 1.588 horas anuales la mantendrán como derecho adquirido, salvo que opten por la ampliación de su jornada a 37,5 horas semanales mediante acuerdo con la empresa antes del 30 de septiembre de 2018.

Con carácter general el horario será de lunes a jueves de 9:00 a 14:30 y de 16:00 a 18:30 y los viernes de 9:00 a 14:30.

Como norma general se fija como horario de presencia obligada desde las 9:30 hasta las 14:00 horas y de 16:30 a 18:00, con una pausa de comida de al menos una hora.

Como medida de conciliación de la vida personal y laboral se establece con carácter general un modelo de flexibilidad horaria, en virtud de la cual la hora de entrada podrá ser entre las 8:30 y las 9:30 horas por la mañana y entre las 15:30 y las 16:30 por la tarde. La hora máxima de salida se fija a las 19:00 horas.

Cuando el servicio y/o el puesto al que este adscrito el personal no lo permita, no se podrá disfrutar de flexibilidad horaria.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez 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 otra un mínimo de 12 horas.

#### **Artículo 20. Horas extraordinarias**

Dado el carácter de la entidad, cuando la empresa lo considere imprescindible la realización de las horas extraordinarias serán de carácter voluntario, hasta el máximo legal.

Las horas extras se compensarán en tiempo de descanso en igual cuantía a las realizadas.

La realización de horas extraordinarias requerirá la autorización previa y expresa de la Secretaría Provincial.

#### **Artículo 21. Pausa durante la jornada de trabajo**

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, seis horas tendrán derecho a una pausa de quince minutos durante la jornada de trabajo.

Las pausas concedidas para salir del centro para cualquier actividad personal, incluidas las dedicadas a fumar, deben recuperarse dentro de la misma jornada laboral.

#### **Artículo 22. Sistema de control de presencia**

Todo el personal estará obligado a utilizar el sistema de control de presencia implantado en las salidas y entradas a su centro de trabajo, así como a justificar sus ausencias. Las salidas o ausencias de la oficina sin justificar no computarán como trabajo efectivo debiendo recuperarse.

#### **Artículo 23. Vacaciones**

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales o veintidós días laborales por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de la empresa, salvo los supuestos de baja por enfermedad o maternidad en cuyo caso se disfrutarán las vacaciones cuando finalice la baja aun cuando haya terminado el año natural.

Las vacaciones se disfrutarán en un máximo de tres periodos a lo largo del año natural o como máximo hasta el 15 de enero del año siguiente.

Antes del día uno de mayo de cada año el personal solicitará a su responsable inmediato la propuesta de disfrute de vacaciones, cuyas fechas le serán confirmadas por parte de la dirección de la Institución.



En caso de discrepancia entre trabajadores de un centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales se procederá a establecer turnos rotatorios de elección de turno vacacional comenzando por el trabajador de mayor antigüedad y manteniéndolo para años sucesivos, todo ello sin perjuicio de la preferencia establecida en el punto anterior.

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.

#### **Artículo 24. Permisos retribuidos**

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

a) 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.

b) Dos días hábiles en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días, siempre que ésta se encuentre al menos a 60 kilómetros de distancia para familiares de primer grado y a 100 kilómetros para familiares de segundo grado.

c) En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos el trabajador dispondrá de 5 días laborales, además el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

d) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

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

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, 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 múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma o acumularlo en jornadas completas con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

h) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica para el personal o para acompañar a hijos menores de 12 años y a familiares hasta el primer grado con certificado de dependencia o discapacidad.

i) Cuatro 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 cuarenta y ocho horas de antelación y con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento.

j) Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días festivos. En caso de coincidir en día no laborable se trasladará al día laborable inmediato anterior. Se establecerán los turnos necesarios para que esos días queden cubiertos los servicios

A los efectos de este artículo, los trabajadores y trabajadoras que convivan como "pareja de hecho", tendrán derecho a los permisos establecidos con excepción del previsto en el apartado 1, que sólo se reconocerá una vez.

Dicha situación se acreditará con certificado de convivencia u otros medios documentales que la entidad estime suficientes.

De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

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

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

#### **Artículo 25. Permisos no retribuidos**

El personal con al menos un año de antigüedad en la entidad, podrá solicitar permiso sin sueldo por un periodo no superior a cuatro meses, justificando la necesidad del mismo, siempre y cuando no sea para realizar una actividad remunerada.

El permiso se concederá o denegará en función de las necesidades del servicio al que este adscrito y del motivo que lo justifica.



Este permiso únicamente podrá solicitarse una vez cada cuatro años.

En caso de concederse el permiso, durante este periodo se suspenderá la cotización a la seguridad social y se tramitará como una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo.

## CAPÍTULO VII. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Artículo 26. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho 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 adopción y acogimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 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, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

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 treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

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

f) Invalidez del trabajador 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 artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 27. Excedencias voluntarias.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco 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.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse por escrito con un mínimo de treinta 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 de solicitar por escrito su reincorporación.

El trabajador excedente sólo conserva un derecho de reingreso preferente a un puesto vacante de igual o similar grupo y nivel profesional si lo hubiera.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de hijos, según la legislación vigente. También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de familiares, según la normativa vigente.

### Artículo 28. Excedencias forzosas.

La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público o sindical.

Cuando, a requerimiento de la oficina central de Cruz Roja Española y previo acuerdo con la persona trabajadora, se necesiten los servicios de un trabajador o trabajadora para salir al terreno como cooperante o delegado internacional con una duración prevista superior a un mes, se concederá una excedencia especial con reserva de puesto. El reingreso será automático a la finalización del servicio prestado como cooperante.

## CAPÍTULO VIII. ESTRUCTURA SALARIAL

### Artículo 29. Estructura retributiva

A los trabajadores y trabajadoras incluidas en este convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan en función del grupo profesional al que pertenezcan de acuerdo a las tablas salariales pactadas en el presente convenio para el año 2018 y 2019 que figuran en el anexo I.



Al personal que conserve la jornada de 35 horas semanales como derecho adquirido, se le aplicará la retribución proporcional a su jornada semanal que figura en el anexo I.

En caso de prórroga del convenio, en años sucesivos a estas tablas salariales les será aplicado el incremento previsto en los presupuestos anuales autorizados por la Comisión Nacional de Finanzas de Cruz Roja Española.

Cualquier otra actualización salarial deberá ser aprobada, en todo caso por el Secretario General y deberá contar con un informe previo de la Comisión de Finanzas de Cruz Roja Española.

1. La estructura retributiva del presente convenio es la siguiente:

A) Salario base.

B) Pagas extraordinarias.

C) Complementos salariales. Localización, dirección/responsabilidad y disponibilidad.

D) Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos.

### **Artículo 30. Salario base**

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada en el anexo 1.

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

En situación de incapacidad temporal por accidente laboral, el trabajador o trabajadora percibirá el 100 por 100 de su retribución mensual en todas sus contingencias, a partir del primer día de la baja.

### **Artículo 31. Pagas extraordinarias**

Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán las dos pagas extraordinarias prorrateadas en las doce mensualidades.

### **Artículo 32. Gastos de viaje y dietas**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, que por razones de su trabajo tenga que desplazarse fuera del municipio en el que esté ubicado su puesto de trabajo, tendrá derecho a que se le reintegre todo el gasto ocasionado relativo al alojamiento, manutención y transporte previa justificación con las facturas originales.

El personal deberá solicitar autorización de su desplazamiento a través de la aplicación de Viajes que se encuentra en la Intranet.

El alojamiento y los billetes con carácter general se gestionarán por la Oficina Provincial.

Las cantidades máximas a justificar por manutención y kilometraje serán las siguientes:

–Desayuno: Hasta 4,00 euros.

–Comida: Hasta 16,00 euros.

–Cena: Hasta 16,00 euros.

–Kilometraje 0,19euros/km. La utilización de vehículo particular deberá ser previamente autorizada.

### **Artículo 33. Complementos salariales**

Para los y las trabajadoras incluidas 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.

–De localización. Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellos trabajadores o trabajadoras que fuera de su horario laboral deban estar disponibles mediante un dispositivo de búsqueda o localización.

El cómputo se realizará por días naturales.

–De dirección / responsabilidad. 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 concurren 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 complemento, informando previamente al comité de empresa.

–De disponibilidad horaria. Percibirán este complemento los trabajadores adscritos a puestos de trabajo que por su naturaleza tengan establecidos que la prestación de servicios o actividades puedan realizarse en jornadas distintas a la habitual aquí pactada.

No se incluye el de disponibilidad de vehículo.

### **Artículo 34. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas**

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, y los complementos a que tengan derecho en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

**CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 35. Graduación de las faltas**

Los trabajadores 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 trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1. La leve incorrección con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

a.2 El retraso injustificado no superior a diez minutos en un día o a una hora en un mes.

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.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

a.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes, que no sume más de una hora en ese periodo.

a.7. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa, que no cause perjuicios notorios a la misma.

a.8. 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 usuarios 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 días en el periodo de un mes.

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

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 trabajadores 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 reconocido legalmente por este convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.2. La desobediencia a las órdenes directas de un superior cuando de ello se derive o pueda derivar graves perjuicios para la entidad o para los usuarios 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, laboral, y 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 de los servicios de la entidad o de otros empleados.

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

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

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

### **Artículo 36. 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.

3. Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo, cuando así se establezca en la normativa de aplicación.

### **Artículo 37. 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.

## **CAPÍTULO X. ACCIÓN SINDICAL**

### **Artículo 38. Garantías sindicales**

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

### **Artículo 39. Órganos de representación.**

Los órganos de representación de los trabajadores en la empresa se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO XI. USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS**

### **Artículo 40. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías**

La utilización de correo electrónico e internet y de los medios de comunicación, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores por la empresa, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador/a para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del trabajador. Esta utilización será siempre por motivos laborales.

**Artículo 41. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores.**

El correo electrónico, la intranet e internet es de exclusivo uso profesional. Los trabajadores podrán utilizarán estos medios puestos a su disposición por la entidad para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo y aceptan las normas de utilización del sistema informático.

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para chats, facebook, juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., ni cualquier otro no relacionados con la actividad profesional.

**CAPÍTULO XII. SEGURIDAD, SALUD LABORAL, MEDIO AMBIENTE  
Y CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL, ACCIÓN SOCIAL****Artículo 42. Seguridad y salud laboral**

Las partes que suscriben el presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar las acciones preventivas en materia de seguridad y salud laboral, siendo prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas en esta materia.

La institución pondrá a disposición de los trabajadores un reconocimiento médico anual periódico de carácter voluntario, salvo en aquellos supuestos que el comité de seguridad y salud haya definido como de reconocimiento médico obligatorio, como los de bajas de larga duración (más de 90 días).

Para la protección de las mujeres embarazadas se pondrá a disposición de las trabajadoras un reconocimiento médico específico y la adaptación del puesto si fuera necesario.

**Artículo 43. Medio ambiente**

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

**Artículo 44. 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 al diagnóstico realizado por los Equipos de Igualdad de las oficinas territoriales de la entidad.

Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que regula 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, 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 la RLT.

–Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en la persona que ocupe el cargo de la Secretaría Provincial o persona en quien delegue, y que 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 de Cruz Roja Española para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing. Se acompaña como anexo II.

–Aplicación de criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.

–Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté sub representado en el puesto de trabajo a cubrir.

–Planificación de cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.

–Respetar 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.

–Inclusión de medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente convenio.

–Promoción de 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.

–Atención 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.

–Uso de un lenguaje inclusivo no sexista.



#### Artículo 45. Otras medidas de igualdad

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida 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 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 los contenidos referidos en el marco de:

–La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

–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 documento 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».

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

#### Artículo 46. Conciliación de la vida personal y profesional

La jornada continuada de trabajo será de lunes a viernes de 8:00 a 15:30 horas del 1 de junio al 15 de septiembre ambos inclusive, la primera y la última semana del año, de lunes Santo a lunes de Pascua y una semana coincidiendo con alguna de las fiestas locales de cada centro de trabajo. Durante los períodos de jornada continuada se establece con carácter general un modelo de flexibilidad horaria, en virtud de la cual la hora de entrada podrá ser entre las 7:30 y las 08:30 horas y la de salida entre las 15:00 y las 16:00.

En estos periodos de jornada continuada en cada departamento se podrá establecer, a propuesta de su director, un horario en jornada de tarde, a los efectos de atender los servicios inaplazables por actividades especiales.

Quedan excluidos los centros de trabajo y las actividades específicas que, por razón de su naturaleza, tengan que realizarse fuera de la jornada que se especifica en este artículo, cuyos horarios serán fijados por la dirección de Cruz Roja.

Para una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral las mujeres que tuvieran un embarazo de alto riesgo, se les complementará hasta el 100% de su retribución mensual en todas sus contingencias, a partir del primer día de la baja.

#### Artículo 47. Acción social

Préstamos reintegrables: los trabajadores y trabajadoras fijas, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán solicitar préstamos ordinarios reintegrables sobre salarios futuros sin interés, siempre que la cuantía no exceda de dos mensualidades del salario líquido percibido, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica. La concesión estará limitada a tres trabajadores coincidentes y se concederá por riguroso orden de solicitud. Hasta que no esté amortizado el 100% del anticipo, el o la trabajadora, no podrá solicitar uno nuevo.

### 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 con el fin de una mayor simplicidad en la redacción del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores, lo que no obsta a que los firmantes defienden el lenguaje de género y en ningún caso puede ser considerado como discriminación por razón de sexo.

### ANEXO I

#### TABLA SALARIAL 2018 (en euros)

#### 35 HORAS

##### Salario bruto anual:

Grupo 1: 19.764,26 euros.

Grupo 2: 16.708,25 euros.

Grupo 3: 14.116,60 euros.

Grupo 4: 12.954,17 euros.

Grupo 5: 11.909,77 euros.

**Complementos brutos anuales:**

Dirección/responsabilidad: 2.561,35 euros.  
Disponibilidad:  
Grupos 1 y 2: 2.313,59 euros.  
Grupos 3,4 y 5: 1.444,81 euros.

**37,5 HORAS****Salario bruto anual:**

Grupo 1: 21.107,46 euros.  
Grupo 2: 17.843,76 euros.  
Grupo 3: 15.075,98 euros.  
Grupo 4: 13.834,55 euros.  
Grupo 5: 12.719,17 euros.

**Complementos brutos anuales:**

Dirección/responsabilidad: 2.735,43 euros.  
Disponibilidad:  
Grupos 1 y 2: 2.470,82 euros.  
Grupos 3,4 y 5: 1.543,00 euros.

**TABLA SALARIAL 2019 (en euros)****35 HORAS****Salario bruto anual:**

Grupo 1: 20.357,19 euros.  
Grupo 2: 17.209,50 euros.  
Grupo 3: 14.540,10 euros.  
Grupo 4: 13.342,79 euros.  
Grupo 5: 12.267,06 euros.

**Complementos brutos anuales:**

Dirección/responsabilidad: 2.638,19 euros.  
Disponibilidad:  
Grupos 1 y 2: 2.382,90 euros.  
Grupos 3,4 y 5: 1.488,16 euros.

**37,5 HORAS****Salario bruto anual:**

Grupo 1: 21.740,68 euros.  
Grupo 2: 18.379,07 euros.  
Grupo 3: 15.528,26 euros.  
Grupo 4: 14.249,58 euros.  
Grupo 5: 13.100,74 euros.

**Complementos brutos anuales:**

Dirección/responsabilidad: 2.817,49 euros.  
Disponibilidad:  
Grupos 1 y 2: 2.544,94 euros.  
Grupos 3,4 y 5: 1.589,29 euros.

**ANEXO II****ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN****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 artículo 4.2.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley de prevención de riesgos laborales, artículo 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 artículo 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.

#### **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...) que 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.

–Peticiónes 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” (artículo 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 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 integran 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.

### 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.

## **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 artículo 23 de la Ley Orgánica 3/2007, y el artículo 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.

## **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 un 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.

**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 víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

**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.

**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.

#### **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 quince 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.

N.º I.-3536