



ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTO-

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL / CONSELLERÍA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

03607-2021

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución y articulado del Convenio Colectivo de CRUZ ROJA ESPAÑOLA de la provincia de Castellón Cod. 12001402011988

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CASTELLÓN, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 31 de mayo de 2021, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713 /10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló de la Plana a 20 de julio de 2021

DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO.
JOSE VICENTE ANDRES PEÑARROJA



VII CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CASTELLÓN 2020-2023

ÍNDICE	
CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES.....	5
Artículo 1. Partes que lo conciertan.....	5
Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial.....	5
Artículo 3. - Ámbito temporal.....	5
Artículo 4. Denuncia y prórroga.....	5
Artículo 5. Unidad del Convenio.....	6
Artículo 6. Derechos Adquiridos de carácter salarial.....	6
Artículo 7. Comisión Paritaria.....	6
CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	7
Artículo 8. Organización del trabajo.....	7
Artículo 9. Voluntariado y Código de conducta.....	8
CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN, SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y EXTINCIÓN.....	8
Artículo 10. Contrato de trabajo.....	8
Artículo 11. Contratación temporal.....	8
Artículo 12. Período de prueba.....	10
Artículo 13. Cese voluntario.....	10
Artículo 14. Provisión de vacantes e ingresos.....	10
Artículo 15. Movilidad geográfica.....	10
Artículo 16. Funciones de distinto grupo profesional.....	10
CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	11
Artículo 17. Clasificación Profesional: Grupos profesionales y Niveles.....	11
Grupos profesionales.....	12
CAPÍTULO V. FORMACIÓN PROFESIONAL.....	14
Artículo 18. Formación profesional.....	14
CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	15
Artículo 19. Salud laboral.....	15
Artículo 20. Comité de Seguridad y Salud.....	15
Artículo 21. Revisiones médicas.....	15
Artículo 22. Ropa y calzado.....	15
CAPÍTULO VII. JORNADA DE TRABAJO.....	16
Artículo 23. Jornadas y horario de trabajo.....	16
Artículo 24. Flexibilidad Horaria.....	17
Artículo 25. Periodo de descanso.....	17
Artículo 26. Horas extraordinarias, exceso de jornada, horas de presencia, horas extras estructurales y trabajo en descanso semanal o festivo.....	18
Artículo 27. Vacaciones.....	19
Artículo 28. Reducción de jornada.....	20
Artículo 29. Permisos retribuidos.....	20
Artículo 30. Permisos no retribuidos.....	24
Artículo 31. Pausas y reducción de jornada por lactancia.....	25
CAPÍTULO VIII. RETRIBUCIONES.....	26
Artículo 32. Estructura retributiva.....	26
Artículo 33. Salario Base.....	26
Artículo 34. Complemento Ad Personam.....	26
Artículo 35. Complementos de puesto de carácter no consolidable.....	26
Artículo 36. Pagas extraordinarias.....	26
Artículo 37. Préstamo y anticipo.....	27
Artículo 38. Dietas y gastos de viaje.....	28
Artículo 39. Retribuciones en caso de incapacidad temporal.....	28
Artículo 40. Recibos de salarios.....	28
Artículo 41. Revisión Salarial.....	28
CAPÍTULO IX. EXCEDENCIAS Y JUBILACIÓN.....	29
Artículo 42. Excedencias.....	29
Artículo 43. Jubilaciones.....	31
CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES.....	31
Artículo 44. Representación y ejercicio de los derechos sindicales del personal laboral.....	31
Artículo 45. Funciones.....	31
Artículo 46. Garantías sindicales.....	31
Artículo 47. Derecho a asamblea.....	32
CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	32
Artículo 48. Régimen Disciplinario.....	32
Artículo 49. Faltas Leves.....	32
Artículo 50. Faltas Graves.....	32
Artículo 51. Faltas Muy Graves.....	33
Artículo 52. Procedimiento Sancionador.....	34
Artículo 53. Sanciones.....	35
Artículo 54. Prescripción de las faltas.....	35
CAPÍTULO XII. USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN.....	36
Artículo 55. Principios generales sobre el uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación.....	36
Artículo 56. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores.....	36
CAPÍTULO XIII. MEDIDAS DE IGUALDAD.....	36
Artículo 57. Política de Igualdad. Igualdad de oportunidades y no discriminación.....	36
Artículo 58. Cláusula general de no discriminación.....	37
DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.....	38
ANEXOS.....	39
ANEXO I TABLAS SALARIALES Y COMPLEMENTOS.....	39
ANEXO II GRADOS DE PARENTESCO.....	40
ANEXO III PROTOCOLO VIGENTE PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL O MOBBING.....	41

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES.

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo ha sido resultado de la negociación desarrollada por los representantes de la Cruz Roja Española en Castellón y por la Representación Legal de la plantilla de personal laboral.

Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente Convenio regula el ámbito funcional, así como las condiciones de trabajo de todo el personal laboral con vínculo jurídico laboral con la Cruz Roja Española en la provincia de Castellón, incluyendo, por lo tanto, tanto al personal cuyo puesto de trabajo está ubicado en las Asambleas Locales como al personal con puestos de trabajo de ámbito provincial, con las excepciones señaladas en el apartado siguiente.

Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

- Quienes voluntariamente presten sus servicios en régimen de colaboración voluntaria y no retribuida.
- Personal de Salvamento y Socorrismo en Playas.
- La Secretaría y la Coordinación Provincial.
- Todo personal asignado a cualquier actividad o servicio en los que la Administración pública requiera que se aplique un Convenio Colectivo específico.

Artículo 3. - Ámbito temporal.

Lo dispuesto en el presente convenio colectivo entrará en vigor desde el día en que sea publicado en el "Boletín oficial de la Provincia de Castellón" y tendrá aplicación con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021, teniendo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de treinta días y máxima de noventa días, antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Autoridad Laboral competente con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo. En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se proroga automáticamente de año en año.

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.

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

Artículo 5. Unidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo 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 convenidas.

A efectos de su aplicación práctica, dichas condiciones serán consideradas global y anualmente, por lo que en el caso de que se procediera a la anulación de alguna de las partes del presente Convenio, por la jurisdicción social, la autoridad laboral o a instancia de cualquiera de las personas afectadas por el mismo, las partes negociadoras procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, en el plazo de tres meses.

Artículo 6. Derechos Adquiridos de carácter salarial.

Se mantendrán todas aquellas condiciones salariales, que mejoren el presente convenio y que cada trabajador o trabajadora pudiera tener como Derecho Adquirido.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

1. En el plazo de quince días siguientes a la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, cuyas funciones específicas son las siguientes:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del Convenio.
- c) Arbitraje de los problemas o cuestiones que se sometan por los trabajadores y trabajadoras sobre asuntos derivados de la aplicación de este Convenio.
- d) Aquellas otras cuestiones que le vengyan encomendadas en el articulado del Convenio.
- e) Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso de modificación del convenio durante su vigencia.
- f) En caso de novación del convenio, deberá constituirse una comisión Negociadora que refleje fielmente la representación existente en el Comité de Empresa.
- g) Las restantes funciones que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores.

2. Dichas funciones no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

3. La Comisión estará compuesta por dos vocales de la empresa y otros dos vocales de la representación trabajadora, que podrán llevar a las reuniones de la misma las personas asesoras que estimen convenientes.

4. Siempre que los miembros de la Comisión Paritaria sean convocados, si uno o varios de ellos no comparecen el día de la convocatoria, su voto será emitido por aquel o aquellos miembros de su grupo o parte que asistan. A título de ejemplo y para mejor comprensión, si de la parte de la Dirección acude un solo miembro, su voto valdrá por los dos miembros que la componen.

5. La Comisión elegirá por mayoría de entre sus miembros, una Presidencia, que moderará las reuniones, y un Secretariado, que tomará nota sucinta de lo acaecido en las mismas.

6. Con carácter general la Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, dándose publicidad de lo acordado en los tablones de anuncios. Las reuniones de la Comisión Paritaria deberán ser convocadas por escrito, con una antelación mínima de tres días hábiles, salvo casos de urgente necesidad, en los que podrá hacerse con 24 horas de antelación. A la convocatoria deberá acompañar el correspondiente orden del día.

7. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que dicha Comisión emita dictamen, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuere, se dará por cumplimentado el trámite en la Comisión Paritaria.

8. Las solicitudes de intervención de la Comisión Paritaria podrán ser registradas por cualquiera de sus miembros y remitidas en su día, a todos los que formen parte de la misma.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, se someterá la discrepancia a un arbitraje, elegido de común acuerdo por ambas partes, cuya resolución será vinculante, tal como refleja la Disposición Adicional.

9. Los incumplimientos de Convenio detectados por el personal laboral, se tratarán de corregir, en primera instancia, apelando por escrito a la dirección de la empresa, a través del Comité de Empresa, Delegados Sindicales o Delegado de Personal.

Si en el plazo de 10 días desde la notificación oficial a la empresa no hubiese recibido solución, o esta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la comisión paritaria para el arbitraje e interpretación de este convenio, la cual, en el plazo máximo de 20 días a la recepción del mismo, emitirá un dictamen.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de Cruz Roja Española en Castellón.

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 buenas prácticas.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Los derechos de los trabajadores y trabajadoras recogidos en la legislación vigente.
- b) La conciliación de la vida laboral y personal.
- c) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- d) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- e) La adecuada y eficaz adscripción profesional de las y los trabajadores y trabajadoras.
- f) La profesionalización y promoción de las y los trabajadores y trabajadoras.
- g) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- h) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- i) El fomento de la participación de las y los trabajadores y trabajadoras.
- j) La igualdad entre hombres y mujeres.
- k) El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja Española.

Artículo 9. 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 tratarán 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.

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN, SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y EXTINCIÓN

Artículo 10. Contrato de trabajo.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, remitiéndose en cuanto a la regulación de sus condiciones laborales al presente convenio colectivo, de acuerdo con la legalidad vigente.

Artículo 11. Contratación temporal

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en las condiciones que establezca el Estatuto de los Trabajadores y en concreto en los siguientes supuestos:

A.- El contrato por obra o servicio determinado

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. No será de aplicación por tanto a las contrataciones que se realicen para llevar a cabo prestaciones o servicios que sean considerados como derecho subjetivo o prestación garantizada en las diferentes leyes tanto de ámbito estatal o autonómico que rigen el sector.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas, centros, proyectos 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, minoración en la financiación 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 en los siguientes supuestos:

Aquellos que estén vinculados a la creación de nuevos programas, proyectos, 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 3 años.

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.

B.- 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 seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. 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.

C.- Por interinidad o sustitución

Se realizará cuando se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo. En el contrato de trabajo se especificará el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía, en la forma y tiempo, legalmente establecida.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en período de prueba, permiso por cuidado o nacimiento de menor, o por riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

Todo lo anterior estará sujeto a cualquier modificación en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 12. Período de prueba.

Se establece un período de prueba de seis meses para el Grupo I, tres meses para el grupo II y dos meses para el resto de Grupos.

Artículo 13. Cese voluntario.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa, deberá notificarlo a la misma por escrito, recibiendo acuse de dicha notificación, con una antelación mínima de un mes para el Grupo I y 15 días para el resto de Grupos.

La empresa podrá deducir, o ser acreedora, al importe de un día del salario, por cada día de menos dado de preaviso.

Artículo 14. Provisión de vacantes e ingresos.

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 a la representación laboral de los trabajadores y trabajadoras, 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 laboral de la Cruz Roja que tenga al menos un año de permanencia en la Institución, tendrá preferencia en la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación que la Institución convoque, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida. Quedan exceptuadas de este supuesto la cobertura de vacantes o ingresos de puestos temporales y las plazas de sustitución o interinidad.

El Comité de Empresa podrá participar en el proceso de selección con un representante que tendrá voz, pero no voto. De cada proceso de selección se entregará una copia del acta al Comité de Empresa, adjuntando el listado de candidaturas que se consideran aptas para el puesto.

Artículo 15. Movilidad geográfica.

El traslado de personal que no fuese específicamente contratado para prestar servicios en centros de trabajos móviles o itinerantes, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa, a través de una más ajustada organización de sus recursos. La referida movilidad geográfica de una persona trabajadora a un municipio que diste más de 50 kilómetros de aquél en que presta habitualmente sus servicios, conllevará las compensaciones previstas en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Funciones de distinto grupo profesional

Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el art. 39, 2º 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 trabajadora o trabajador que realice funciones de grupo superior a las que corresponda al grupo profesional que tuviera reconocido, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa el ascenso, de conformidad con el artículo 39.2 del Estatuto de los trabajadores.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a una trabajadora o trabajador a tareas correspondientes a un grupo inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y por un máximo de tres meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su puesto de trabajo profesional, y comunicándolo a la representación legal de la plantilla.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17. Clasificación Profesional: Grupos profesionales.

El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales, 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.

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.

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 de la persona trabajadora, 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.

Grupos profesionales

Grupo I.-Titulado/a Superior

Son quienes, 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: quedan expresamente incorporadas a este grupo las personas con una Licenciatura Universitaria o Titulación Universitaria de Grado con Máster/Doctorado que sean contratadas para realizar específicamente los servicios a que son habilitadas 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 II. Titulado/a Medio/a

Son quienes, 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 incorporadas a este grupo las personas con una Diplomatura Universitaria o Grado que sean contratadas para realizar específicamente los servicios a que son habilitadas 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. Personal Técnico especialista

Son quienes 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: quedan expresamente incorporadas a este grupo las personas con una 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, 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 IV. Personal Técnico Auxiliar

Son quienes, bajo la dependencia y supervisión directa de otra persona trabajadora 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: quedan expresamente incorporadas a este grupo las personas con una 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.

Dentro de este Grupo quedan encuadrados los siguientes puestos: Personal Técnico de Grado Medio, Personal Auxiliar Administrativo, Personal Auxiliar de Enfermería, Personal Operador Radiotelefónico, Conductores y Conductoras de Autobús, Técnicos y Técnicas en Emergencias Sanitarias y Cocinero/a.

Grupo V. Servicios generales

Pertenece a este grupo el 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.

Dentro de este Grupo quedan encuadrados los siguientes puestos: Personal de Servicios, Personal Auxiliar de Limpieza, Conductores y Conductoras en general, Personal de transporte y Personal de Conserjería.

CAPÍTULO V. FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 18. Formación profesional.

La Dirección de Cruz Roja de Castellón, previa consulta con el Comité de Empresa, elaborará su propuesta de acciones formativas a desarrollar en cada ejercicio, incluyendo reseña de aquellos cursos que se entienda deban ser financiados por FUNDAE, propuesta que será remitida a la Oficina Central para su inclusión en el Plan Anual de Formación de la Institución.

El Plan de formación para el personal de la plantilla estará encaminado a perfeccionar los conocimientos profesionales de los trabajadores y trabajadoras, a mejorar la prestación de los servicios que se realizan y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que desempeñan. Este Plan se desarrollará en horario laboral, siempre que sea posible.

La asistencia a actividades formativas en horario laboral deberá ser siempre aprobada por el o la responsable del programa o por el jefe o jefa de departamento de quien dependa el trabajador o trabajadora.

Desde la empresa se facilitará en la medida de lo posible la participación en actividades formativas dentro del horario laboral.

El personal laboral, con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa y acumulable por un periodo de hasta 5 años.

Formación Derivada.

Además del Plan de Formación Continua que se diseña anualmente en Cruz Roja Española, el personal laboral podrá solicitar la asistencia a otras acciones formativas organizadas por otras entidades, sindicatos u organizaciones distintas a Cruz Roja Española relacionadas con el ámbito funcional de aplicación de este Convenio, que además suponga una mayor capacitación del personal, pudiéndose solicitar que Cruz Roja financie alguna o todas las acciones que a continuación se detallan:

1. Permiso Retribuido.
2. Abono de la cuota de Inscripción
3. Abono de gastos de viaje, manutención y hospedaje.

La concesión o no de alguna o todas las cuestiones expresadas dependerá:

1. De la relación que tuviera o no la acción formativa solicitada con el puesto de trabajo que ocupa la persona y el área funcional en el que trabaja, y la necesidad o no de recibir dicha formación.

2. Que en el Plan de Formación Continua diseñado por Cruz Roja Española, contenga acciones formativas que vayan dirigidas al perfil profesional y al área funcional al que pertenezca.

3. Que dentro del Plan de Formación diseñado por Cruz Roja Española contenga acciones formativas análogas.

4. El número de horas totales de formación recibidas en el periodo de tres años.

5. En cuanto a la financiación económica, estará supeditado a la existencia de suficiente presupuesto para esta materia.

6. En caso de que se financiara, y el coste fuera superior a 600,00 euros, la persona trabajadora, en caso de que no permaneciera en la Institución más de seis meses desde la finalización de la acción formativa, deberá devolver a Cruz Roja Española el 100% del importe financiado, y si no permaneciera más de un año el importe a devolver sería el 50%.

Para la solicitud, se seguirá el procedimiento y modelos establecidos al respecto.

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 19. Salud laboral.

El texto amparado en el presente artículo se remite a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y posterior desarrollo.

Artículo 20. Comité de Seguridad y Salud.

En el ámbito de aplicación territorial de este Convenio, se constituirá en el seno de la empresa el órgano paritario y colegiado, al objeto del adecuado seguimiento y control de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, con las competencias y funciones que la Ley establece.

La empresa facilitará los medios necesarios para el normal funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 21. Revisiones médicas.

La empresa realizará a cada trabajador y trabajadora una revisión médica anual por parte de un servicio especializado y será tan amplia como necesite el puesto de trabajo, con excepción de aquellos servicios que, por sus especiales condiciones y características requieran dicha revisión con mayor periodicidad. Además, se incluirá para todo el personal la revisión de riesgos psicosociales cuando proceda. Dichas revisiones sólo podrán llevarse a efecto cuando el trabajador preste su consentimiento o cuando se cumplan las excepciones que establece el artículo 22 de la Ley 31/1.995.

Se respetarán, de acuerdo con lo establecido en la Ley, los derechos de intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 22. Ropa y calzado.

La empresa proporcionará los uniformes, ropa y calzado adecuados a todos los trabajadores y trabajadoras que lo necesiten en función del puesto de trabajo que ocupen, que serán renovados individualmente, cada vez que por su deterioro así fuera necesario; dicha revisión se llevará a cabo por el Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO VII. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 23. Jornadas y horario de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán una jornada laboral lineal de 37,5 horas a la semana, lo que supone una jornada anual de 1.687,5 horas al año. Se establece una jornada máxima diaria de 10 horas.

Prevía comunicación al comité de empresa, podrán establecerse jornadas especiales para aquellos servicios o centros de nueva creación que así lo requieran en el futuro.

Como excepción a lo establecido en el presente artículo, serán de aplicación aquellos contratos que la empresa firme con la Administración, donde se exija por parte de ésta una jornada superior a la establecida en el mismo, siempre que no se superen las 40 horas semanales. En estos casos, las trabajadoras y trabajadores afectados deberán tener una retribución proporcional al exceso de la jornada que se realice.

Horario Ordinario

De lunes a viernes iniciando a las 08:00 horas y finalizando la jornada a las 14:30 horas.

Se trabajan dos tardes no consecutivas a la semana, de 15:30 a 18:00 horas

Horario de verano

Desde el 1 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, se trabajará solo en horario de mañana, iniciando a las 8 horas y finalizando la jornada a las 15:30 horas.

Al personal que, por la actividad que desarrolla, realiza un horario específico o a turnos y no pueda disfrutar de horario de verano, se le compensará con dos días de asuntos propios, que se considerarán remunerados y contabilizados como tiempo efectivo de trabajo. Estos días solo se compensarán al personal con más de seis meses de antigüedad en la empresa y deberán disfrutarse unidos a vacaciones.

Horario de Semanas Especiales

Se establece el mismo horario que el establecido en verano, entrando a las 8 horas y saliendo a las 15:30 horas, para las siguientes semanas especiales:

- Semana de Año Nuevo, del 1 al 6 de enero
 - Semana de la Magdalena o de la fiesta local que corresponda al centro de trabajo donde se realice la actividad.
 - Semana de Pascua.
 - Semana de Navidad, del 24 al 31 de diciembre.
- Durante las semanas especiales no se podrán realizar, en ningún caso, horas extraordinarias.

El nuevo horario aquí establecido comenzará a aplicarse con efectos del 17 de mayo de 2021.

Artículo 24. Flexibilidad Horaria.

Con objeto de conciliar y armonizar la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras y la normalización de horarios, se permite una flexibilidad horaria en la incorporación y salida del trabajo, siempre que las características del servicio lo permitan (no para actividades con jornadas a turnos o con horario específico). Al personal que, por la actividad que desarrolla, realiza un horario específico o a turnos y no pueda disfrutar de flexibilidad horaria, se le compensará con dos días de asuntos propios, que se considerarán remunerados y contabilizados como tiempo efectivo de trabajo. Estos días solo se compensarán al personal con más de seis meses de antigüedad en la empresa y deberán disfrutarse unidos a vacaciones.

Flexibilidad en horario ordinario y horario de presencia mínima obligatoria:

Se establece una flexibilidad de entrada por las mañanas de 1 hora y 45 minutos (de 8:00 a 9:45 horas), siendo el horario de presencia mínima obligatoria por las mañanas de 9:45 a 14:15 horas.

Se establece una flexibilidad de entrada por las tardes de 1 hora (de 15:00 a 16:00 horas), debiendo realizarse como mínimo dos horas en jornada de tarde, siendo el horario de presencia obligatoria de 16:00 a 17:30 horas.

Se establece un mínimo de 45 minutos de descanso entre la jornada de mañana y de tarde.

Flexibilidad en Horario de verano y Semanas Especiales y horario de presencia mínima obligatoria:

Se establece una flexibilidad de entrada de 1 hora y 45 minutos, pudiendo entrar por la mañana desde las 7:45 hasta las 9:30 horas, siendo el horario de presencia mínima obligatoria de 9:30 a 14 horas.

El menor o mayor tiempo trabajado en función de la flexibilidad se recuperará o compensará, como máximo, antes de finalizar el mes siguiente, a excepción de las horas a recuperar que puedan ser generadas en horario de verano y que podrán ser compensadas desde el 1 de mayo y recuperadas hasta como máximo el 31 de octubre.

Se establece un máximo de 20 horas pendientes de recuperar o compensar con carácter mensual y en todo caso deberá cumplirse el horario de presencia mínima obligatoria establecida para cada periodo.

Artículo 25. Periodo de descanso

El personal a jornada completa tendrá derecho al disfrute del tiempo de descanso, de veinte minutos de duración, y se computará y retribuirá como tiempo de trabajo; el personal cuya contratación sea a tiempo parcial tendrá derecho a la parte proporcional. El tiempo de descanso podrá incrementarse y superar los 20 minutos, pero habrá de ser recuperado este exceso dentro de la misma jornada laboral.

Este periodo de descanso no podrán disfrutarlo simultáneamente todas las trabajadoras y trabajadores pertenecientes a un mismo departamento, ni podrá utilizarse al inicio o finalización de la jornada laboral.

Artículo 26. Horas extraordinarias, exceso de jornada, horas de presencia, horas extras estructurales y trabajo en descanso semanal o festivo.

Teniendo en cuenta que la finalidad de las partes negociadoras del presente convenio es evitar, en la medida de lo posible, la realización de horas extraordinarias, se acuerda restringir los supuestos en que las horas extraordinarias serán realizadas.

A. Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice, a requerimiento de la Entidad, sobre la duración de la jornada máxima establecida.

La empresa se compromete a tratar de evitar, en la medida de lo posible, la realización de las horas extraordinarias, como medida de preservar o generar empleo.

En atención a lo dispuesto en el párrafo anterior, la realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, debiendo ser previamente requerida su realización, por la Secretaría provincial, con propuesta previa justificada de la persona responsable del departamento, a cuyo cargo se encuentre el personal laboral que realice las horas extras.

La compensación de horas extraordinarias se efectuará en tiempo de descanso salvo que de forma excepcional la Entidad y la persona trabajadora acuerden, con carácter previo a su realización y con la aprobación expresa de la Secretaría Provincial, compensarlas de forma dineraria.

Cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes se compensará con 1 hora de tiempo de descanso, excepto si se realizan fuera de la provincia o a partir de las 21:00 horas, que se compensará cada hora extraordinaria con 1 hora y 30 minutos de descanso; la hora extraordinaria efectuada en fin de semana o día festivo se compensará con 2 horas de tiempo de descanso.

B. Horas de emergencia social: Dado los fines de la empresa, ésta facilitará al personal laboral que voluntariamente lo deseen la formación y motivación suficiente para que puedan colaborar en aquellas situaciones de emergencia que se produzcan. En dichos supuestos el número de horas realizadas que se trabaje, se considerarán como tiempo efectivo de trabajo, descontándose del cómputo anual correspondiente.

C. Horas de presencia o puesta a disposición: Son aquellas horas en las que, no siendo de trabajo efectivo, el personal laboral no está en su domicilio o en el lugar que voluntariamente haya elegido, sino en el lugar requerido por su trabajo, exceptuando las horas realizadas dentro de su provincia y que excedan a la jornada máxima diaria. Las horas de viaje se compensarán en tiempo de descanso en idéntica cuantía a las realizadas (incluso aquellas que excedan de la jornada máxima diaria). Las horas de estancia en localidades distintas del domicilio del personal por razón de su trabajo, cuando no esté realizando de manera efectiva las tareas encomendadas (asistencia a cursos, jornadas, reuniones, etc.), no tendrán la consideración de horas extraordinarias, y tampoco se podrán compensar como horas de presencia. Las horas de trabajo efectivo se considerarán como realización de jornada completa cuando se requiera una disponibilidad de mañana y tarde y de jornada continuada cuando se requiera una disponibilidad de mañana.

Salvo pacto expreso en contrario, y en el supuesto de la compensación con tiempo de descanso, este se deberá disfrutar durante los seis meses siguientes a su realización.

En caso de producirse algún tipo de discrepancia en la determinación de las horas extraordinarias, mediará la Comisión Paritaria en su interpretación.

Artículo 27. Vacaciones.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborales, que podrán fraccionarse en tres periodos, de al menos cinco días laborales cada uno.

Lo anterior no se aplicará al personal de centros y servicios formativos y educativos, que se ajustarán a las necesidades de la acción formativa / educativa y, en su defecto, al período de vacaciones del curso escolar.

Salvo pacto expreso en contrario, el personal comunicará el periodo de disfrute de sus vacaciones, hasta el 31 de marzo de cada año, debiendo acordarse el correspondiente calendario con el Comité de Empresa durante la segunda quincena de abril. En todo caso el personal deberá de conocer el inicio de su periodo de vacaciones al menos con 2 meses de antelación al comienzo del mismo.

Estas fechas comunicadas a 31 de marzo podrán ser susceptibles de cambio por el trabajador o trabajadora siempre y cuando el cambio de fechas no repercuta en la cobertura del servicio en el que desempeñe su puesto de trabajo. Los cambios en las fechas acordadas deberán ser comunicados por escrito en el modelo establecido al efecto, con una antelación mínima de 15 días a la fecha en la que debiera iniciar el periodo vacacional o nueva fecha en la que se solicite.

Guardando el orden o turno de vacaciones del colectivo correspondiente, los trabajadores y trabajadoras que por su condición y situación laboral no finalicen su actividad el día 31 de diciembre, podrán disfrutar de su periodo de vacaciones hasta el día 7 de enero del año siguiente.

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 y 48.bis del ET, 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 28. Reducción de jornada.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica, sensorial o persona dependiente, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, en los términos establecidos en la Ley.

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. Si dos o más trabajadoras o trabajadores adscritos al presente Convenio generasen un derecho de los establecidos con anterioridad, por el mismo sujeto causante, se podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho, por razones justificadas de funcionamiento de la Entidad.

La persona trabajadora víctima de violencia de género e intragénero, para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a reducción de jornada, concretará la reducción horaria que necesita e informará a la entidad para su coordinación.

El personal con larga o crónica enfermedad, previa justificación y siempre de mutuo acuerdo con la empresa, podrá solicitar reducción de su jornada laboral (con reducción proporcional en el salario) en los términos en los que se acuerde.

Artículo 29. Permisos retribuidos.

Grados de parentesco.

En todos los derechos contemplados en el presente Convenio Colectivo, según el art. 915 y ss. Del Código Civil, se considerarán familiares en primer grado de la persona afectada:

- Por consanguinidad en línea directa: madres, padres, hijas e hijos.
- Por afinidad en línea colateral: cónyuge.
- Por afinidad en línea directa: suegra, suegro, nueras y yernos.

Se considerarán familiares de segundo grado:

- Por consanguinidad en línea directa: abuelas, abuelos, nietas y nietos.
- Por consanguinidad en línea colateral: hermanas y hermanos.
- Por afinidad en línea directa: abuelas y abuelos del cónyuge.
- Por afinidad en línea colateral: cuñadas y cuñados.

Se acompaña como Anexo II tabla de Grados de Parentesco.

Asimismo, de conformidad con el art. 8 de la Ley 1/2001 de 6 de abril de la Generalitat Valenciana serán de aplicación a las parejas de hecho con certificado de estar inscritas en el Registro Público Oficial de Uniones de Hecho los mismos derechos que a los cónyuges.

En cuanto a la consideración de persona dependiente, se entenderá por tal aquella que así se determine en la correspondiente Resolución Judicial, o aquella que así se certifique por los Servicios Sociales, o aquella que supere los 80 años y con la que la trabajadora o trabajador tenga una relación de parentesco en primer grado, ya sea por consanguinidad o afinidad.

Así pues, tendrán consideración de permisos retribuidos los siguientes:

a) 15 días naturales por matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho a solicitud del personal laboral y previa comunicación a la empresa de la fecha del disfrute de los mismos, siendo siempre los mismos adyacentes al de la fecha de la unión. Este permiso no podrá ser acumulativo por matrimonio e Inscripción en Registro de Uniones de hecho con la misma persona.

b) Un día por traslado de domicilio habitual, debiéndose acreditar mediante certificado de empadronamiento en el nuevo domicilio dentro del mes siguiente a la solicitud del permiso.

c) Cinco días laborales consecutivos en los casos de fallecimiento del cónyuge, o conviviente (cuando se acredite al menos un año de convivencia mediante certificado de empadronamiento), o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de que el desplazamiento sea superior a 200 Km. se ampliará a 6 días.

d) Tres días laborales en el caso de separación judicial o divorcio, este permiso deberá ser disfrutado, como máximo, en los 30 días naturales siguientes al hecho causante.

e) Un día por matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el desplazamiento sea superior a 200 km., se ampliará a tres días, naturales y consecutivos, siendo siempre uno de los mismos el de la fecha de la unión, y los otros días, adyacentes al mismo. Este permiso no podrá ser acumulativo por matrimonio e Inscripción en Registro de Uniones de hecho.

f) Tres días laborales (con opción por parte del trabajador o trabajadora a que no sean consecutivos) en el caso de accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización, así como la intervención quirúrgica sin hospitalización que, según informe del facultativo, precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 50 km, el plazo será de cuatro días. En el supuesto de que el desplazamiento sea superior a 200 km. se ampliará a cinco días.

Este permiso será aplicable a parejas de hecho registradas y parejas no registradas cuando se acredite al menos un año de convivencia mediante certificado de empadronamiento.

g) Tres días laborales anuales en caso de tratamiento oncológico de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

h) Por el tiempo indispensable para acudir al médico, el propio trabajador o trabajadora, así como acompañar a hijos e hijas menores de edad, en ambos casos será permiso retribuido cuando se acuda a visita médica de la Sanidad Pública. En caso de necesitar ausentarse del trabajo para acompañar a familiares al médico o cuando se realice en la Sanidad Privada deberá recuperarse el tiempo invertido.

i) Ocho horas anuales para acompañamiento al médico a padres o madres del trabajador o trabajadora cuando se acuda a visita médica de la Sanidad Pública.

j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación del facultativo que la trate, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

También se considerará permiso retribuido para el cónyuge o pareja el tiempo necesario para la asistencia a la realización del examen prenatal de las 20 semanas y los cursos de técnicas para la preparación al parto del último trimestre de embarazo, siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada laboral (debiéndose acreditar esta circunstancia).

k) En caso de parto o adopción múltiple, se ampliará el permiso por maternidad o paternidad en cuatro semanas más. En el supuesto de que el número de hijas o hijos sea superior a tres, se ampliará sucesivamente en dos semanas más por cada hija o hijo.

l) En el caso de interrupción del embarazo, siempre que medie baja médica o prescripción de reposo, se concederá a la pareja un permiso de 4 días laborales y consecutivos a partir del hecho causante.

m) El tiempo necesario para aquellas trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género e intragénero que necesiten disponer de tiempo en horario laboral para gestiones y asistencia a recursos especializados de protección y fomento de la superación de la violencia.

n) Permiso retribuido, por el tiempo necesario para aquellas trabajadoras y trabajadores que necesiten la recuperación física y/o psicológica derivada de violencia de género e intragénero, acreditada por los recursos de atención o servicios de salud correspondientes.

o) El tiempo indispensable para acudir a un máximo de dos reuniones escolares para el personal que tenga hijos e hijas a cargo. Se establece un máximo de dos reuniones por curso escolar independientemente de la cantidad de hijos e hijas.

p) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

r) Permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, cuando la trabajadora o trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, expedido por un centro reconocido por el Estado o la Autonomía. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen si presta sus servicios en turno partido, en turno de mañana o en turno de tarde. Si el personal trabaja en turno de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen. También se dispondrá de permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a realizar gestiones académicas o pruebas académicas del trabajador o trabajadora siempre y cuando no se puedan realizar fuera del horario laboral y debiéndose acreditar esta circunstancia.

s) Durante la vigencia del presente convenio el personal laboral podrá disfrutar de 4 días al año por asuntos propios, uno de ellos fraccionable por horas (disfrutándose como mínimo en periodos de 1 hora), que se podrán repartir en diferentes días naturales, y que equivaldrá a 7,5 horas efectivas de trabajo. En el caso de jornadas parciales, este día fraccionado equivaldrá a un cómputo de horas proporcional a su jornada. Estos días de asuntos propios serán contabilizados como tiempo efectivo de trabajo, que se podrán acumular con las vacaciones u otros permisos, debiendo comunicar su disfrute por escrito a la entidad con una antelación de 7 días, salvo en casos graves o de fuerza mayor, en los que se podrá solicitar con 24 horas de antelación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Para disponer de los días de asuntos propios establecidos en el presente artículo, el personal con contratación de duración determinada tendrá derecho a la parte proporcional (de días enteros generados) en relación a la duración de su contrato en el año natural que corresponda.

t) Los trabajadores y trabajadoras podrán optar a disfrutar el día 24 o el día 31 de diciembre como festivo, debiéndose organizar por turnos en cada departamento para no afectar a la actividad. Quedan excluidos de este permiso el personal que, por la actividad que desarrolla, realiza un horario específico o a turnos y que con motivo de ello disfruta de dos días adicionales por asuntos propios ya sea por no poder disfrutar de flexibilidad horaria, de horario de verano o ambos.

u) Un día de libre disposición para aquellos trabajadores y trabajadoras que cumplan 20 años de antigüedad en Cruz Roja Castellón. Este día deberá disfrutarse el mismo año natural del cumplimiento de la antigüedad unido a vacaciones, y sólo para el año en que se cumplen los 20 años de antigüedad.

Transitoriamente, y únicamente en el año 2021, podrán disfrutar de este día de libre disposición unido a vacaciones aquellas personas que con anterioridad a este año hayan cumplido los 20 años de antigüedad.

Artículo 30. Permisos no retribuidos.

a) El personal tiene derecho a solicitar de uno a tres meses de permiso al año, que no será remunerado y que se computará a efectos de antigüedad. Para poder optar al mismo, el trabajador o trabajadora deberá contar con una antigüedad mínima en la empresa de un año. Obtenido un permiso, no podrá disfrutar de otro, hasta transcurrido un año desde que se le concedió el anterior.

Durante este periodo se suspenderá la cotización a la seguridad social y se tramitará como una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo, debiéndose solicitar por escrito como mínimo con 15 días de antelación al disfrute del mismo.

En ningún caso se podrá realizar actividad retribuida (por cuenta ajena o propia) durante este periodo, debiendo acreditarse este hecho mediante la presentación de vida laboral actualizada de forma previa a la reincorporación. En caso de comprobarse que se ha realizado actividad retribuida (propia o ajena) en el periodo solicitado, se perderá el derecho de reserva de puesto.

Si antes de la petición de este permiso la persona solicitante tuviera otra actividad retribuida (por cuenta propia o ajena) podrá mantener ésta sin incrementarla durante el permiso.

b) El personal tiene derecho a solicitar un mes de permiso al año, que no será remunerado y que se computará a efectos de antigüedad, manteniéndose la cotización a la Seguridad Social. Para poder optar al mismo, el trabajador o trabajadora deberá contar con una antigüedad mínima en la empresa de un año. Obtenido un permiso, no podrá disfrutar de otro, hasta transcurrido un año desde que se le concedió el anterior.

Este permiso deberá solicitarse por escrito con 30 días de antelación al disfrute del mismo y será incompatible con el permiso indicado en el apartado anterior para el mismo año natural.

Para la solicitud del presente permiso, en ningún caso se podrá realizar actividad retribuida (por cuenta ajena o propia) durante este periodo, debiendo acreditarse este hecho mediante la presentación de vida laboral actualizada de forma previa a la reincorporación. En caso de comprobarse que se ha realizado actividad retribuida (propia o ajena) en el periodo solicitado, el permiso se transformará automáticamente en excedencia voluntaria y por lo tanto su reincorporación estará condicionada a las peculiaridades del artículo 42, perdiendo los beneficios de este tipo de permiso que no tiene por objeto la recolocación en otro puesto de trabajo ya sea por cuenta propia o ajena.

Si antes de la petición de este permiso la persona solicitante tuviera otra actividad retribuida (por cuenta propia o ajena) podrá mantener ésta sin incrementarla durante el permiso.

c) El personal tiene derecho a solicitar hasta un máximo de cuatro días de libre disposición no remunerados al año.

d) Un día natural no retribuido por matrimonio de familiar de cuarto grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el desplazamiento sea superior a 200 Km, se ampliará a tres días naturales y consecutivos, siendo siempre uno de ellos el día de matrimonio.

e) El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, debiendo recuperar el tiempo dispuesto.

En el supuesto de que el desplazamiento sea superior a 200 Km, se ampliará a dos días no remunerados, siendo siempre uno de los mismos el de la fecha de entierro, y el otro adyacente al mismo.

f) El trabajador/trabajadora podrá solicitar ausentarse del puesto de trabajo para asistir a reuniones escolares de su hijo/hija, previéndolo con antelación suficiente y, en todo caso, justificando su asistencia a la misma, debiendo recuperar el tiempo invertido, una vez agotados los permisos a que da derecho el art.29, o).

g) Hasta un máximo de 8 días naturales no retribuidos al año ampliables al permiso retribuido por accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización, así como la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Artículo 31. Pausas y reducción de jornada por lactancia

El personal tendrá derecho a una pausa o reducción de jornada de una hora en su trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hija o hijo menor de nueve meses, o acumularlo en jornadas completas conforme al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción solo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la empresa.

CAPÍTULO VIII. RETRIBUCIONES

Artículo 32. Estructura retributiva.

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- A. Salario base.
- B. Pagas extraordinarias.
- C. Complemento Ad Personam.
- D. Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable.

Artículo 33. Salario Base

Parte de la retribución del personal, fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo o cualquier otra circunstancia. Su cuantía viene determinada en el Anexo I.

Artículo 34. Complemento Ad Personam

Este complemento integra el antiguo complemento personal y el de actividad junto con la antigüedad consolidada.

Se trata de un complemento personal con carácter salarial a todos los efectos, es consolidable, no absorbible ni compensable y se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

Artículo 35. Complementos de puesto de carácter no consolidable.

Son los que percibe el trabajador o trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo que desempeña o por la forma de realizar su actividad profesional. Dichos complementos dejarán de retribuirse cuando cese la actividad que motivó su otorgamiento. Los citados complementos quedan excluidos de las pagas extraordinarias y solo se pagarán de forma mensual. Se establecen los siguientes tipos:

1- Dirección-

Este complemento de carácter no consolidable se aplicará como compensación a aquellas actividades que debe de realizar el personal que ocupa puestos de dirección establecidos por la dirección de la entidad, y que, por ello, en el desempeño de dichos puestos, concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados en su grupo profesional.

Su cuantía será la reflejada en la tabla del Anexo I.

2- Responsabilidad.

Este complemento de carácter no consolidable, se percibirá por el personal que, a criterio de la dirección de la Entidad, asuma funciones que requieran especial dedicación, responsabilidad o de naturaleza compleja que requieran toma de decisiones, capacidad organizativa y de gestión, y/o personal a su cargo.

Su cuantía será la reflejada en la tabla del Anexo I.

3- Disponibilidad.

Será acreedor a este complemento el trabajador o trabajadora que, sin tener la obligación de estar físicamente en la sede de la Cruz Roja o en Centro de ésta dependiente, sin embargo, se encuentra a disposición de la empresa en caso de necesidad urgente, fuera de su jornada laboral.

Su cuantía será fija y estará reflejada en el Anexo I.

4- Nocturnidad

Será acreedor a este complemento el personal que realice trabajo en horario nocturno. Su cuantía será la reflejada en el Anexo I.

5- Festivo Trabajado

A satisfacer a las trabajadoras y trabajadores que realicen trabajo en cualquiera de los catorce festivos del año y en los turnos de mañana y tarde del domingo de Magdalena (15 días en total), y a los que trabajen la noche anterior al festivo. Su cuantía será la reflejada en el Anexo I

6- Turnicidad

Los empleados que trabajen en régimen de turnos percibirán un plus mientras trabajen en este régimen. Su cuantía será la reflejada en el Anexo I.

Artículo 36. Pagas extraordinarias.

Se abonarán 2 pagas extraordinarias, consistentes en salario base más complemento ad personam, prorrateándose en las doce pagas ordinarias.

Aquellas personas que vinieran percibiendo las pagas extraordinarias en los meses de julio diciembre pasarán a prorratearse mensualmente con efectos del mes de enero de 2022.

Artículo 37. Préstamo y anticipo

El personal con una antigüedad mínima de 2 años podrá solicitar un préstamo siempre que la cuantía no exceda de dos mensualidades del salario. El reintegro se realizará mediante cuotas distribuidas en 12 mensualidades.

En caso de que el personal trabajador solicite un anticipo, este se ajustará a lo estipulado en el artículo 29, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Dietas y gastos de viaje.

Cuando con motivo de un desplazamiento a otra localidad exista la necesidad de manutención, se justificará con la factura, siendo el importe máximo el establecido en el Anexo I.

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. El importe de esta compensación podrá ser revisado por la Secretaría Provincial para adecuarlo a las modificaciones que el Ministerio de Hacienda dicte al respecto.

Artículo 39. Retribuciones en caso de incapacidad temporal.

Se establece un salario de compensación cuya cuantía será la necesaria para alcanzar el 100% del salario real mensual, a excepción de horas extraordinarias, en casos de incapacidad temporal causada por accidente laboral o enfermedad profesional.

Esta garantía se abonará desde el primer día de baja hasta el máximo previsto por la legislación vigente en la que exista obligación de cotizar por parte de la empresa y, en todo caso, hasta la fecha de extinción de la relación laboral.

Artículo 40. Recibos de salarios.

Mensualmente cada trabajador y trabajadora entrará al portal del empleado, imprimiendo copias de su nómina y entregando una de ellas firmada al departamento de personal.

Del mismo modo, la empresa adquiere el compromiso formal de liquidar los salarios devengados antes del día 5 del mes siguiente.

Artículo 41. Revisión Salarial

Para el año 2020 y 2021 se aplicarán las Tablas Salariales que se acompañan como Anexo I al Convenio.

Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigor desde el día 1 de enero de 2021 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, con independencia de la fecha en que sea firmado, o del día en que sea publicado en el "Boletín Oficial de la Provincia de Castellón".

Las tablas salariales para el año 2022 se negociarán a partir del mes de enero de 2022, con aplicación desde el 1 de enero de ese año. En enero de 2022 quedarán fijados los requisitos, características y niveles para el cobro de los complementos salariales de carácter no consolidable.

Las tablas salariales de 2023 se negociarán partir del mes de enero de 2023, con aplicación desde el 1 de enero de ese año.

CAPÍTULO IX. EXCEDENCIAS Y JUBILACIÓN

Artículo 42. Excedencias.

Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por aquel trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de activo y tenga cumplido en la empresa un mínimo de un año, inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud.

La excedencia tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Durante el tiempo de permanencia en esta situación, queda en suspenso todos los derechos y obligaciones y consecuentemente no se percibirá remuneración alguna por ningún concepto.

La excedencia ha de pedirse, al menos, con treinta días de antelación a la fecha de inicio del disfrute, salvo casos demostrables de urgente necesidad que se podrá solicitar con un mínimo de 3 días. En ningún caso se entenderá urgente necesidad cuando se trate de realizar otra actividad retribuida.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo, siempre y cuando no se haya realizado actividad retribuida (por cuenta propia o ajena) en el periodo solicitado, debiendo indicar en el momento de realizar la solicitud que se acoge a la reserva de puesto.

Para acreditar que no se ha realizado actividad retribuida, el trabajador o trabajadora deberá presentar certificado de vida laboral actualizado de forma previa a la reincorporación. En caso de comprobarse que se ha realizado actividad retribuida (propia o ajena) en el periodo solicitado, se perderá el derecho de reserva de puesto.

Finalizado el periodo de excedencia, el trabajador o trabajadora deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación, al menos, de la finalización de la misma.

La excedencia inicial solicitada sólo podrá prorrogarse una sola vez, y hasta un máximo de cinco años desde el inicio de la excedencia, debiendo para ello solicitar la prórroga de la excedencia con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización de la excedencia concedida originariamente. Esta prórroga no tiene reserva de puesto de trabajo, salvo que el cómputo total no sea superior a un año.

Excedencia especial.

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 personal cooperante o delegado/delegada internacional con una duración prevista superior a 15 días, se concederá una excedencia especial con reserva de puesto. El reingreso será automático a la finalización del servicio prestado como cooperante.

Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá por la designación o elección de un cargo público.

Excedencia forzosa para el ejercicio de funciones sindicales.

El trabajador o trabajadora que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán asimismo solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Excedencia para el cuidado de hijas e hijos.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de hasta cinco años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando sea de naturaleza como por adopción.

Cuando los progenitores trabajen en Cruz Roja, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho de forma simultánea.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo, en todo caso, una duración máxima de hasta los cinco años del hijo o hija. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del solicitante de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

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

El personal en esta situación tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, la acogida de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración de la misma.

Excedencia por motivos familiares.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de hasta tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El personal en esta situación tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Las excedencias constituyen un derecho individual del trabajador o trabajadora, no obstante, en las excedencias para el cuidado de los hijos y excedencia por motivos familiares, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

Artículo 43. Jubilaciones.

La empresa adquiere el compromiso formal de conceder a todos los trabajadores y trabajadoras, previa petición, la jubilación anticipada a tiempo parcial siempre que la legislación de aplicación lo permita.

CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES

Artículo 44. Representación y ejercicio de los derechos sindicales del personal laboral.

A. El ejercicio de los derechos sindicales del personal laboral en la Entidad corresponderá al Comité de Empresa, a las delegadas y delegados sindicales, y al propio personal laboral, de acuerdo con la legislación vigente.

B. Las delegadas y delegados de las secciones sindicales tendrán derecho al crédito horario establecido legalmente para los miembros del Comité de Empresa, en actuaciones y actividades directamente derivadas de su condición.

C. La representación legal del personal laboral podrá traspasar la totalidad o parte de las horas sindicales que les correspondan a una bolsa de horas sindicales, que podrá ser usada, indistintamente, por cualquiera de los representantes legales del personal laboral, incluyéndose expresamente la posibilidad de la exención parcial o total de trabajo de cualquier persona miembro de la citada representación laboral si las horas acumuladas en la bolsa son suficientes.

El cómputo de horas anuales que tendrá la bolsa de horas sindicales, se obtendrá multiplicando el crédito horario de cada representante legal del personal laboral en la empresa, por el número de estos.

La bolsa de horas sindicales se establecerá en cómputo anual.

Artículo 45. Funciones.

El Comité de Empresa ejercerá las funciones que le sean atribuidas por la legislación vigente.

Artículo 46. Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa y delegadas y delegados de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Derecho a asamblea.

El personal laboral tendrá derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por su representación legal o de motu proprio cuando sea solicitado por más del 33% de la plantilla, pudiéndose celebrar la misma durante las horas de trabajo, siempre que se solicite por los convocantes mediante escrito dirigido a la Jefatura de personal con 48 horas de antelación.

Los servicios mínimos a cubrir para la celebración de asamblea o huelga se determinarán conjuntamente por la dirección y el Comité de Empresa.

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. Régimen Disciplinario.

El personal laboral podrá ser sancionado por la Dirección de Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 49. Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- De tres a cinco faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- No notificar con carácter inmediato o, en su caso dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la falta, salvo en caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- El abandono del servicio sin causa justificada, aunque por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a su equipo de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- No fichar la entrada o salida hasta en dos veces al mes.

Artículo 50. Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- De seis a once faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- Falta de dos a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuanto se tuviera que relevar a otro miembro del equipo, o cuando, como consecuencia de la falta, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo, así como negarse a rellenar las horas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebrantamiento manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- Simular la presencia de otra persona en el trabajo, firmando o fichando por ella.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el propio trabajador o trabajadora, para el equipo de trabajo o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado como falta grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.
- La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- No fichar la entrada o salida más de dos veces al mes y hasta cuatro veces al mes.

Artículo 51. Faltas Muy Graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- Más de once faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de treinta días, más de veinte en seis meses y más de treinta en un año.
- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- El fraude, desleal o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando el personal laboral en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja o accidente o enfermedad.
- La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo. En los supuestos en que existan indicios claros de que el personal laboral se encuentre en las situaciones más arriba descritas, vendrá éste obligado a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicadas por el Servicio Médico de Empresa, o, en su caso, por el Facultativo que la Empresa designe. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad de dicho personal laboral, y se contará con la asistencia de la representación laboral de la plantilla o, en su ausencia del centro de trabajo, de otra persona de la plantilla, siempre que ello fuera posible.
- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personal extraño a la misma, datos de reserva obligada.
- Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- Causar accidentes graves por la imprudencia o negligencia.
- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionados.
- 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.
- 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.
- La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación, engaño o fraude o valiéndose del nombre de la Institución.
- 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 personas usuarias de los servicios de la entidad o de otro personal de la plantilla.
- 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 personal de la plantilla o de terceras personas.
- El incumplimiento muy grave de las obligaciones derivadas de Ley Orgánica de Protección de Datos y vulneración del uso de los Sistemas de Información, de las que deriven algún tipo de responsabilidad de la Oficina Central.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo. Así como la calificación de acciones de acoso en el entorno laboral, cuando exista informe final de la Comisión Instructora creada al efecto, según el Protocolo de Acoso establecido en Cruz Roja Española, que determine que se ha producido acoso.
- No fichar la entrada o salida más de cuatro veces al mes.

Artículo 52. Procedimiento Sancionador.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al personal laboral afectado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a la representación legal de la plantilla de toda sanción por falta grave y/o muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición.

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

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

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

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

Artículo 53. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal en presencia de la representación laboral de la plantilla, y, si fueran reiteradas, por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo entre uno y quince días, con constatación en el expediente personal.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses
- Despido

Artículo 54. Prescripción de las faltas:

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días.

Todas ellas 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.

CAPÍTULO XII. USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN

Artículo 55. Principios generales sobre el uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación.

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

Esta regulación debe favorecer el legítimo derecho de la Institución de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador o trabajadora para realizar su actividad y la utilización será siempre por motivos laborales.

Artículo 56. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por el personal laboral.

El correo electrónico, la intranet e internet es de exclusivo uso profesional. El personal laboral podrá utilizar 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, redes sociales, juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., ni cualquier otro no relacionados con la actividad profesional.

CAPÍTULO XIII. MEDIDAS DE IGUALDAD

Artículo 57. Política de Igualdad. 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 Castellón, 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 o dos personas designada por el Comité de Empresa.

- Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el Secretariado Provincial o persona en quien se 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.

- Aplicación del protocolo vigente para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, y acoso moral o mobbing. Se acompaña como Anexo III

- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.

- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, a la candidatura cuyo sexo esté sub-representado 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.

- Utilización de un lenguaje inclusivo no sexista.

Artículo 58. Cláusula general de no discriminación

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos afectados por este convenio. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención de la Comisión Paritaria de este Convenio.

ANEXOS

ANEXO I: TABLAS SALARIALES Y COMPLEMENTOS

TABLAS SALARIALES

Grupos profesionales	2020		2021	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Grupo I	1.823,85€	25.533,95€	1.828,41€	25.597,74€
Grupo II	1.519,92€	21.278,76€	1.523,72€	21.332,08€
Grupo III	1.026,18€	14.366,52€	1.046,70€	14.653,85€
Grupo IV	950€	13.300€	964,25€	13.499,5€
Grupo V	950€	13.300€	959,5€	13.433€

SALARIO DOCENTES CONTRATO POR HORAS

<i>En ambos casos el importe por hora incluye todos los conceptos salariales.</i>	Docentes en general	17,26€ hora
	Docentes Certificados Profesionalidad	21,05€/ hora.

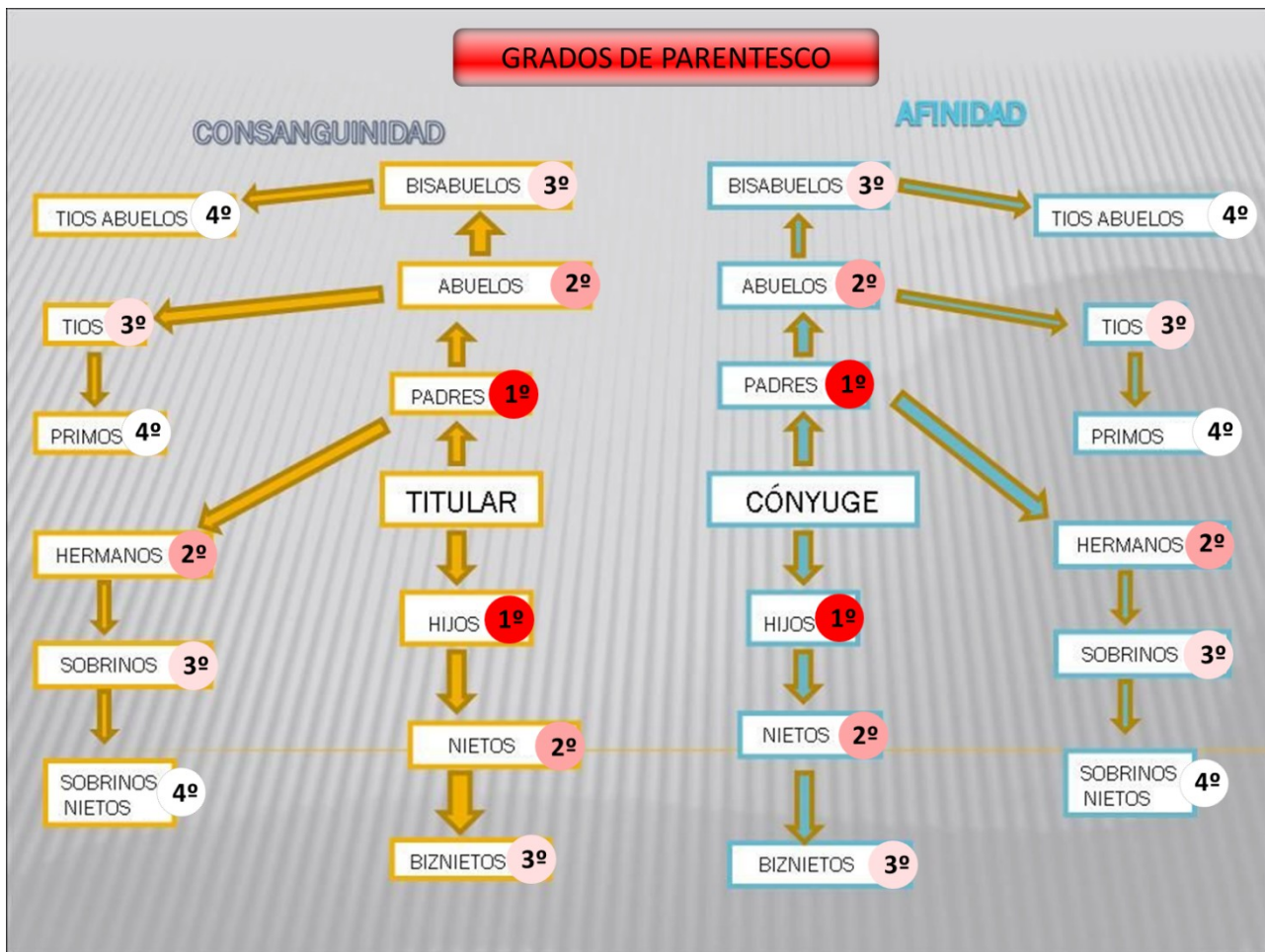
COMPLEMENTOS MENSUALES POR PUESTO DE TRABAJO

Complemento Dirección	Desde 213,47 a 400 €
Complemento Responsabilidad	Desde 101,09 a 250 €
Complemento Disponibilidad	Desde 101,09 a 300,50 €
Complemento nocturnidad	159,50 €
Complemento de festivo trabajado	38,08 €
Complemento turnos	50,25 €

COMPLEMENTOS NO SALARIALES

Plus kilometraje	coche	0,19 €
	ciclomotor	0,08 €
DIETAS	media dieta	19,60 €
	dieta	38,96 €
	desayuno	4,68 €

ANEXO II: GRADOS DE PARENTESCO



ANEXO III: PROTOCOLO VIGENTE PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL O MOBBING

Este documento es susceptible de modificaciones, en todo caso se aplicará el protocolo vigente en cada momento.

Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación

Fecha de realización	Febrero 2019
Revisión nº	2
Fecha de revisión	2.2019

Cada vez más cerca de las personas



Cruz Roja Española

Cada vez más cerca de las personas



INDICE

Humanidad
Imparcialidad
Neutralidad
Independencia
Voluntariado
Unidad
Universalidad

1. Declaración de principios
 2. Normativa de referencia
 3. Ámbito
 4. Objeto
 5. Conceptos
 - Acoso discriminatorio
 - Acoso sexual
 - Acoso por razón de sexo
 - Acoso moral o mobbing
 - Comisión Instructora
 6. Procedimiento de actuación
 - Normas básicas de funcionamiento
 - Inicio de la denuncia
 - Fase preliminar
 - Fase formal
 7. Medidas cautelares
- Anexos
- Anexo I: formulario de denuncia
 - Anexo II: pautas para la denuncia
 - Anexo III: pautas en caso de ser denunciado/a por acoso
 - Anexo IV: pautas para la Comisión Instructora

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 los derechos de quienes integran la Institución, se compromete a crear y mantener un entorno de trabajo respetuoso con la dignidad y la libertad personal. Un entorno en el que no se toleren las situaciones de discriminación o acoso contra ningún integrante de la organización.

Para ello manifiesta que no tendrán cabida 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 en el que las personas puedan llevar a cabo su actividad cotidiana en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo. Es responsabilidad de todos asegurar un entorno respetuoso con los derechos del resto de integrantes.

Cruz Roja Española, dentro del ámbito del Plan de Igualdad y del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla el presente Protocolo que incluye el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar una posible situación de acoso, una persona sea denunciada o deba participar como integrante de una Comisión Instructora.

Cruz Roja Española, desde todos los estamentos que componen la Institución, no permite ninguna situación de este tipo y para ello este Protocolo permite dar solución a las posibles reclamaciones sobre este tema con las debidas garantías. El presente Protocolo se cimienta en la normativa legal vigente, así como en los Principios Fundamentales de la Organización, base fundamental de la posición de la Institución frente a las situaciones de acoso.

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.

Cada vez más cerca de las personas



Universalidad
Unidad
Voluntariado
Independencia
Neutralidad
Imparcialidad
Humanidad

■ ÁMBITO

El presente Protocolo se aplicará a cualquier integrante 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.

Todos los integrantes de la Institución que consideren necesario hacer uso del Protocolo de acoso estarán en su derecho de recurrir a él, con independencia de la vinculación que mantengan con la Institución.

■ 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 desarrollo de su actividad.
- 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 tipo de situaciones. También son herramientas vitales para prevenirlo la Información y sensibilización (a través de la divulgación del protocolo, campañas informativas, etc.) y la Formación (en el Plan de Formación anual se incluyen acciones que ayuden a prevenir el acoso en el entorno laboral).

Será siempre uno de los fines del presente Protocolo el esclarecimiento de la situación denunciada, tratando de llegar a la resolución de la misma –siempre que sea posible- a través de la mediación o la negociación entre las partes.

Cada vez más cerca de las personas



Cruz Roja Española

■ 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 podrían considerar 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 considerarían 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.*

Universalidad

Unidad

Voluntariado

Independencia

Neutralidad

Imparcialidad

Humanidad

Cada vez más cerca de las personas



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 censora 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.

Universalidad
Unidad
Voluntariado
Independencia
Neutralidad
Imparcialidad
Humanidad

Cada vez más cerca de las personas



Cruz Roja Española

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 tendrá distintos integrantes, en función de los diferentes escenarios que se puedan llegar a dar, dependiendo de las distintas casuísticas en virtud de las relaciones que existen entre los implicados y la Institución.

1. Implicados: personal voluntario. Integrantes de la Comisión Instructora:

- Agente de Igualdad.
- Director/a o Responsable del Departamento de Voluntariado
- Personal adscrito al Servicio de Prevención: responsable o referente de Prevención.

2. Implicados: personal voluntario y personal laboral. Integrantes de la Comisión Instructora:

- Agente de Igualdad.
- Director/a o Responsable del Departamento de Voluntariado
- Director/a o Responsable del Departamento de Recursos Humanos
- Personal adscrito al Servicio de Prevención: responsable o referente de Prevención.
- Delegado/a de Prevención

3. Implicados: personal laboral. Integrantes de la Comisión Instructora:

- Agente de Igualdad.
- Director/a o Responsable del Departamento de Recursos Humanos
- Personal adscrito al Servicio de Prevención: responsable o referente de Prevención.
- Delegado/a de Prevención

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 integrantes de la Institución que realicen 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. Los trabajos de la Comisión Instructora deberán garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas. La garantía de confidencialidad es la base del funcionamiento de la Comisión Instructora.

Universalidad

Unidad

Voluntariado

Independencia

Neutralidad

Imparcialidad

Humanidad

Cada vez más cerca de las personas



■ PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En el caso que un miembro de la Organización sienta que está siendo objeto de una situación de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos, puede poner en funcionamiento el Protocolo de Acoso.

En ningún momento, la activación del Protocolo 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 y de las declaraciones de denunciante, denunciado/a y testigos.
- En caso de incluir declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado. Se entregará copia del mismo siempre tras la declaración.
- 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.
- En la fase inicial no se entrega copia de la denuncia a la persona denuncia, salvo que el o la denunciante lo permitan, siempre en aras de facilitar la mediación en el problema que se haya detectado entre las partes, a propuesta de la Comisión Instructora.
- Si la Comisión Instructora determina que se abra la fase formal, con la intención de garantizar la defensa de la persona denunciada, en ese momento se le hará entrega de la denuncia. Para 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 como a la persona denunciada.

Universalidad
Unidad
Voluntariado
Independencia
Neutralidad
Imparcialidad
Humanidad

Cada vez más cerca de las personas



1. INICIO DE LA DENUNCIA

Universalidad

- 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.

Unidad

- La denuncia no sólo la puede articular la víctima de acoso, si no toda aquella persona que esté siendo testigo de la situación.

Voluntariado

- El o la agente de Igualdad convocará a la Comisión Instructora, a la mayor brevedad posible, para el estudio de la denuncia recibida.

2. FASE PRELIMINAR

Independencia

El objetivo de la fase preliminar 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 o la negociación acordada pueden ser también herramientas eficaces para solucionar la situación denunciada. Y desde la Comisión Instructora debe proponerse siempre estas medidas a las dos partes. La propuesta constará en la declaración correspondiente.

Neutralidad

Una vez recibida la denuncia, la Comisión Instructora se entrevistará con las partes implicadas. Si la Comisión lo valora, en el transcurso del expediente, también se podrá reunir con ambas partes, con la finalidad de alcanzar una solución aceptada por las mismas.

Imparcialidad

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.

Humanidad

El proceso se cierra porque se haya conseguido la mediación entre las partes, o bien por considerar que no existe acoso en el entorno laboral.



Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación.
Revisión 2.2019.

Cada vez más cerca de las personas



3. FASE FORMAL

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

Universalidad

En este momento la Comisión Instructora decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, convocando 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.

Unidad

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. Dicho experto/a puede ser un psicólogo especialista en la materia, un perito judicial, etc., siempre ajeno a la Organización.

Voluntariado

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.

Independencia

En el informe final se recogerán las conclusiones alcanzadas y la propuesta a los órganos competentes de medidas disciplinarias a adoptar. La resolución podrá recoger medidas dirigidas a la protección de la víctima del acoso, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a estas personas.

Neutralidad

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 en caso de personal voluntario. 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.; las conclusiones recogidas en el Informe Final de la Comisión Instructora podrán ser tenidas en cuenta por la Comisión de Garantías.

Imparcialidad

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

Humanidad

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

Informe preliminar de la Comisión Instructora determinando que cabría la existencia de acoso

Entrevistas de la Comisión Instructora con las partes implicadas, incluyendo testigos y personal experto

Emisión de informe en el plazo de un mes

Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación. Revisión 2.2019.

Cada vez más cerca de las personas



Cruz Roja Española

■ MEDIDAS CAUTELARES

Universalidad

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

Unidad

Cuando las circunstancias lo exijan, la Comisión Instructora podrá solicitar del órgano competente la apertura de expediente disciplinario con suspensión cautelar de derechos y deberes en tanto se sustancia el procedimiento, en lo relativo al personal voluntario.

Voluntariado

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.

Independencia

La Comisión Instructora no tiene potestad como tal para llevar a cabo medidas cautelares, pero sí de proponer su implantación con carácter urgente.

Neutralidad

Imparcialidad

Humanidad



ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA

Universalidad
Unidad
Voluntariado
Independencia
Neutralidad
Imparcialidad
Humanidad

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE	
NOMBRE Y APELLIDOS:	
D.N.I.:	
DEPARTAMENTO:	
CENTRO DE TRABAJO:	
DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA	
NOMBRE Y APELLIDOS:	
DEPARTAMENTO:	
CENTRO DE TRABAJO:	
TIPO DE DENUNCIA	
<input type="checkbox"/> ACOSO SEXUAL <input type="checkbox"/> ACOSO POR RAZÓN DE SEXO <input type="checkbox"/> ACOSO MORAL/MOBING <input type="checkbox"/> OTRAS SITUACIONES DE ACOSO	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS	
¿SE PRESENTAN PRUEBAS? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	
PRUEBA DOCUMENTAL CONSISTENTE EN:	
PRUEBA TESTIFICAL CONSISTENTE EN:	
<i>Fecha y firma de la persona denunciante</i>	

Advertir que los datos recogidos por el presente formulario, serán reproducidos en su totalidad y adaptados al programa para el desarrollo de acciones de Cruz Roja Española, en colaboración con el Gobierno de Castellón. En todo momento se garantizará la confidencialidad de los datos. Para obtener información adicional sobre el presente formulario o cualquier otro servicio de Cruz Roja Española, puede contactar con el teléfono de Cruz Roja Española, 900 000 000, o a través de la página web www.cruzroja.es. Todos los datos serán tratados de acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679 sobre la protección de datos y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de la protección de los datos personales de Cruz Roja Española. Asimismo, todos los datos serán tratados de acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679 sobre la protección de datos.

Cada vez más cerca de las personas



Cruz Roja Española

ANEXO II: PAUTAS PARA LA DENUNCIA

Humanidad
Imparcialidad
Neutralidad
Independencia
Voluntariado
Unidad
Universalidad

1. Entrega de formulario de denuncia al Agente de Igualdad, haciendo su entrega en Registro.
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. Habrán transcurridos 15 días (excepcionalmente un mes) desde la reunión de la Comisión Instructora.
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. En este caso el proceso en fase formal puede llevar de un mes, en condiciones normales, a tres meses si la complejidad de la denuncia lo requiere.
9. En todo momento se garantizará la confidencialidad de la denuncia.

Cada vez más cerca de las personas



Cruz Roja Española

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

Humanidad
Imparcialidad
Neutralidad
Independencia
Voluntariado
Unidad
Universalidad

1. En caso de recibir el Agente de Igualdad una denuncia por acoso contra su persona, éste se pondrá en contacto citarle ante la Comisión Instructora.
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.
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. Habrán transcurridos 15 días (excepcionalmente un mes) desde la reunión de la Comisión Instructora.
4. Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia. En este caso el proceso en fase formal puede llevar de un mes, en condiciones normales, a tres meses si la complejidad de la denuncia lo requiere.
5. En todo momento se ha de garantizar la confidencialidad del proceso por todas las partes.

Cada vez más cerca de las personas



Cruz Roja Española

ANEXO IV: PAUTAS PARA LA COMISIÓN INSTRUCTORA

Humanidad
Imparcialidad
Neutralidad
Independencia
Voluntariado
Unidad
Universalidad

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 para emitir informe de conclusiones.
2. 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.
3. 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)
4. 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.
5. 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).
6. 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.
7. 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.