



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

📞 949 88 75 72



Administración: Excm. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Directora: Bárbara García Torijano

BOP de Guadalajara, nº. 13, fecha: martes, 21 de Enero de 2020

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA GUADALAJARA 2019-2021

156

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Empresa CRUZ ROJA ESPAÑOLA en la provincia de Guadalajara (código 19001412012009) para el periodo 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2021, que tuvo entrada el 18 de noviembre de 2019 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 8 de enero de 2020 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.



Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, a 16 de enero de 2020. La Delegada Provincial, M^a Susana Blas Esteban

CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA GUADALAJARA 2019-2021

Contenido

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Artículo 1. Determinación de las partes
- Artículo 2. Ámbito personal y territorial
- Artículo 3. Vigencia y denuncia del Convenio
- Artículo 4. Vinculación a la totalidad
- Artículo 5. Unidad de convenio
- Artículo 6. Comisión Paritaria

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 7. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo
- Artículo 8. Voluntariado y Código de conducta

CAPÍTULO III. SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

- Artículo 9. Sistema de cobertura de puestos de trabajo
- Artículo 10. Período de prueba
- Artículo 11. Personal temporal
- Artículo 12. Contrato por obra o servicio
- Artículo 13. Formación

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Artículo 14. Descripción de los Grupos Profesionales

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

- Artículo 15. Movilidad funcional
- Artículo 16. Funciones de distinto grupo profesional
- Artículo 17. Movilidad geográfica

CAPÍTULO VI. JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES LICENCIAS Y PERMISOS

- Artículo 18. Jornada de trabajo
- Artículo 19. Horarios
- Artículo 20. Horas extraordinarias
- Artículo 21. Registro de Jornada



CAPÍTULO VII. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 22. Vacaciones

Artículo 23. Licencia no retribuida

Artículo 24. Licencias y permisos retribuidos

CAPÍTULO VIII. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 25. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Artículo 26. Excedencias voluntarias

Artículo 27. Excedencias forzosas

Artículo 28. Extinción del contrato de trabajo

Artículo 29. Jubilación

CAPÍTULO IX. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 30. Retribuciones

Artículo 31. Estructura retributiva

Artículo 32. Salario Base

Artículo 33. Pagas extraordinarias

Artículo 34. Complementos Salariales

Artículo 35. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas

Artículo 36. Préstamos Reintegrables

Artículo 37. Gastos de Viaje y Dietas

Artículo 38. Beneficios Sociales

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Graduación de las faltas

Artículo 40. Sanciones

Artículo 41. Prescripción

CAPÍTULO XI. USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

Artículo 42. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías

Artículo 43. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores

CAPÍTULO XII. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 44. Garantías sindicales

Artículo 45. Órganos de representación

Artículo 46. Horas Sindicales

Artículo 47. Delegados de Prevención

Artículo 48. Acumulación y gestión de las horas sindicales

CAPÍTULO XIII. SEGURIDAD, SALUD LABORAL, MEDIO AMBIENTE Y ADICCIONES Y DROGODEPENDENCIAS



Artículo 49. Seguridad y Salud Laboral
Artículo 50. Salud Laboral
Artículo 51. Medio Ambiente
Artículo 52. Adicciones y Drogodependencias

CAPÍTULO XIV. PLAN DE IGUALDAD

Artículo 53. Cláusula general de no discriminación

Igualdad de oportunidades y no discriminación

ANEXO I... Tablas salariales

ANEXO II... Acoso en el entorno laboral. Protocolo de actuación

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Determinación de las partes.

El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva entre los representantes legales de las y los trabajadores de Cruz Roja Española en Guadalajara y la representación de la empresa.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial

El presente Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo de Cruz Roja Española que radiquen en la provincia de Guadalajara.

Este Convenio se aplicará a aquellos trabajadores y trabajadoras que desarrollen sus actividades en los diversos centros dependientes de Cruz Roja Española en la provincia de Guadalajara.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a. Los cargos directivos de Cruz Roja Española en Guadalajara.
- b. Personal docente que ocasionalmente imparta cursos de formación.
- c. Los trabajadores/as que sean contratados para realizar un servicio licitado o financiado por la administración, a los que le sea de aplicación un convenio específico. La entidad justificara documentalmente ante el Comité de Empresa la aplicación de un Convenio Colectivo específico.
- d. El personal sanitario que preste servicios de cobertura de riesgo previsible.

Artículo 3. Vigencia y denuncia del Convenio

El Convenio entrará en vigor el día de su firma extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, salvo efectos económicos que será desde el 01 de enero de 2019

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes un mes antes a la



terminación de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra parte. Los efectos del convenio se mantendrán vigentes durante el periodo de las negociaciones.

Agotada la vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales, sin perjuicio de los acuerdos en materia salarial que pudieran acordarse en la Comisión Paritaria

Una vez denunciado el Convenio, éste mantendrá la vigencia tanto de sus contenidos normativos como obligacionales hasta la negociación y acuerdo de un nuevo Convenio.

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.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 5. Unidad de convenio

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Artículo 6. Comisión Paritaria

1. Para aquellas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente Convenio, en el mes siguiente a la publicación en el BOP de este Convenio se constituirá una comisión mixta y paritaria para la interpretación y vigilancia del Convenio. En el momento de su constitución deberá ratificar el actual o dotarse de un nuevo reglamento de funcionamiento que deberá ser aprobado por ambas representaciones.
 1. Estará compuesta por 4 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma en la que decidan cada una de las respectivas organizaciones firmantes.
 2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y empresarial, y aquellos que interpreten este convenio tendrán eficacia jurídica.
 3. La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo y con carácter ordinario, una vez al año, y con carácter extraordinario a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, tantas veces como se estime necesario.
 4. Las funciones de la comisión paritaria las siguientes:
 - Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio



- colectivo
- Interpretación de la totalidad de los preceptos de este convenio
 - Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del contrato y en el momento de la denuncia, mientras se desarrolle la negociación colectiva.
 - A petición de alguna de las partes mediar o arbitrar en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse de la aplicación del presente convenio.
 - Interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de preceptos de este Convenio.
 - Solventar las discrepancias que puedan existir en el seno de la entidad, entre ésta y los representantes legales de los trabajadores, en materia de no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el mismo.
 - Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud, así como acordar las medidas oportunas para la adopción de los métodos y mecanismos que sobre esta materia fueran necesarios.
 - Cualquier otra función que el Estatuto de los Trabajadores asigna a la Comisión Paritaria
 - Sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en este convenio.
5. Ante cualquier reclamación en materia de interpretación del presente Convenio Colectivo será obligatorio acudir previamente a la Comisión Paritaria solicitando la interpretación de la misma. Una vez intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo de la Comisión Paritaria ante la Comisión o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la Comisión, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.
6. Cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de recabar su mediación. Se reunirá en un plazo no superior a siete días naturales, siempre que lo solicite alguna de las partes, previa comunicación escrita.
7. Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de diez días hábiles a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

CAPITULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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



de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la Empresa.

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

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c. La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d. La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g. El fomento de la participación de los trabajadores.

Artículo 8. Voluntariado y Código de conducta.

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

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Buena Conducta de Cruz Roja Española, o documento que lo sustituya, debiendo respetarlo y cumplirlo.

CAPÍTULO III . SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

Artículo 9. Sistema de cobertura de puestos de trabajo

La Dirección de Cruz Roja Española en Guadalajara 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.

En los procesos selectivos que tengan que realizarse para ocupar los distintos puestos vacantes en la plantilla de la empresa, participará la persona responsable de la actividad en la que tenga que incorporarse el trabajador o trabajadora.

De estos extremos se informará con carácter previo al Comité de Empresa.



A los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y en consecuencia para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos vacantes los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, la convocatoria de los puestos y sus bases se comunicarán por correo electrónico al Comité de Empresa y a toda la plantilla y se publicará en la página web de la Institución.

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

Esta preferencia será también de aplicación al personal con al menos un año de experiencia que hubiera causado baja como consecuencia del cese de alguna de las actividades desarrollada por Cruz Roja dentro del año anterior a la convocatoria

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

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

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

Artículo 10. Período de prueba

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de 6 meses para el Grupo I, II, III y IV, y de 4 meses para los demás trabajadores y trabajadoras.
2. Durante este período, tanto la Empresa como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña.
3. En los contratos de trabajo temporales cuya duración prevista sea inferior a un año el periodo de prueba no podrá ser superior al 50% de la duración prevista, para cualquier empleado con independencia de su grupo profesional.

Artículo 11. Personal temporal

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



Artículo 12. Contrato por obra o servicio

A los efectos de lo previsto en el art. 15. 1 a) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los programas específicos financiados por Organismos Públicos tanto Estatales, como de Comunidad Autónoma como Municipales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad habitual y permanente de la empresa o que siendo parte de la actividad habitual estén sometidos a financiación temporal de aquellos organismos y que la entidad no lleve a cabo sin esta financiación.

Artículo 13. Formación.

La dirección de Cruz Roja en Guadalajara en el marco del Plan de Formación continua que elabora la oficina Central de la Institución, comunicará a los representantes de los trabajadores/as o Comité de Empresa el Plan Anual de Formación Continua para el personal de la plantilla 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 preferentemente en horario laboral.

En el supuesto que dichos cursos del plan de formación de Cruz Roja Española o el tiempo requerido para los desplazamientos para tal fin, excedan la jornada laboral ordinaria, se compensará el tiempo por parte de la empresa.

Cuando la formación sea externa al Plan de Formación de la institución, pero esté relacionada con el grupo profesional y el puesto de trabajo, la empresa facilitará la participación en estas actividades dentro del horario laboral, debiendo el trabajador recuperar el tiempo empleado para dicha formación en el menor tiempo posible (a excepción de PIF). La asistencia deberá ser siempre aprobada por el o la responsable del departamento de quien depende el trabajador/a.

El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional reconocido oficialmente.

La empresa y los representantes de los trabajadores, conjuntamente, determinarán los criterios que se aplicarán para conceder ayudas económicas a los trabajadores cuando la Formación (sea interna o externa), que solicita el trabajador/a, conlleve desplazamientos a otras localidades. El trabajador/a deberá solicitar por escrito a la Dirección la ayuda económica. Ésta junto a los representantes de los trabajadores la valorarán para determinar el alcance de la ayuda a aprobar.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



Artículo 14. Descripción de los Grupos Profesionales

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

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

Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales:

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

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

- a. Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la especialización de dicha formación.
- b. Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud proactiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.
- c. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- d. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Grupos profesionales

Grupo I.- Titulado 1.

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están referidas a objetivos globales



definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

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

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

Grupo II. Titulado 2

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

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

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

Grupo III. Técnico especialista.

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

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

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

Nivel I.- Técnico cualificado.

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



predeterminadas en el proyecto.

Nivel II.- Monitor; Mediador, Animador

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

Nivel III.- Administrativo.

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

Grupo IV. Técnico Auxiliar.

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

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

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

Nivel 1. Auxiliar Administrativo. Corresponde a quienes, con formación grado medio en rama administrativa, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas homogéneas,

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

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

Grupo V. Servicios generales

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

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

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



los siguientes niveles:

Nivel I.- Conductor

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

Nivel II.- Personal de mantenimiento.

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

Nivel III.- Limpiador, peón, mozo y vigilante.

Les corresponden los trabajos correspondientes a estos oficios.

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

Artículo 15. Movilidad funcional

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

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

Artículo 16. Funciones de distinto grupo profesional

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

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de



duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto vacante, el trabajador podrá reclamar el ascenso, conforme a las reglas aplicables en materia de ascenso en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Artículo 17. Movilidad geográfica

La movilidad de un trabajador a un municipio distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios, podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio

CAPÍTULO VI. JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 18. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.660 horas de trabajo efectivo y la jornada semanal será de 37,5 horas, distribuidas de lunes a viernes, salvo que no lo permita la organización del trabajo de cada centro.

Si el centro permaneciese abierto 24 horas al día, la dirección establecerá otras jornadas mediante el sistema de turnos que permita la atención de la actividad que se desarrolle.

También podrán establecerse jornadas especiales para aquellos servicios que así lo requieran.

Para quienes su actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijo o itinerante, el cómputo de la jornada ordinaria incluirá los desplazamientos que se realicen desde o hasta el centro de trabajo habitual.

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

Artículo 19. Horarios

Se establece un modelo de flexibilidad horaria, en virtud del cual en la jornada de mañana la hora entrada podrá ser entre las 08:00 y las 09,30 horas y la hora de salida entre las 13:45 y las 15:00; y en jornada de tarde la hora de entrada será a partir de las 15:30 y la de salida no más tarde de las 19:30. La jornada mínima diaria será de 7 horas, salvo los viernes y días que se realice sólo horario de mañana que será de 6 horas, y la jornada máxima será de diez horas.

Como norma general se establece como horario de presencia obligada desde las 09:30 h a 13:45 y desde 16:00 h. a las 17:30, teniendo que realizar al menos dos



horas en esa jornada de tarde. En jornadas a tiempo completo, se trabajará al menos 3 tardes a la semana.

La flexibilidad se gestionará libremente por los trabajadores teniendo en cuenta las necesidades de la empresa comunicadas previamente.

Esta flexibilidad no será de aplicación a aquellos servicios o puestos de trabajo que requieran una hora fija de entrada y salida o al personal a turnos, así como en las ocasiones en las que sea necesaria la presencia en reuniones convocadas por la empresa, cursos formalizados en horarios determinados y/o cualquier circunstancia requerida expresamente por la dirección de la empresa.

Dentro del marco de flexibilidad horaria no se podrán acumular más de diez horas negativas o positivas de flexibilidad arrastrándose el saldo mes a mes.

Del 1 de junio al 30 de septiembre el horario será de 08.00 a 15.00 horas, pudiendo entrar de 07:30 a 08.30 y salir de 14:30 a 15:30 horas, no pudiéndose realizar más de 7,30 horas diarias. Del 1 al 15 de junio los trabajadores podrán optar por el horario de invierno para disminuir la bolsa de horas.

El miércoles de Pascua y los días comprendidos entre el 26 de diciembre y el 5 de enero el horario será de 8:00 a 15.00 horas.

Cada centro de trabajo dispondrá de una semana, de jornada especial a determinar por dicho centro, en jornada de 09:00 a 14:00 horas (Ferias y Fiestas de cada localidad).

En estos periodos de jornada continuada, en cada departamento se podrá establecer un horario de jornada de tarde con el fin de atender los servicios inaplazables por actividades especiales.

Quedan excluidos los Centros de trabajo y las actividades específicas, que por razón de su naturaleza, tengan que realizarse fuera de la jornada que se especifica en este artículo, cuyos horarios serán fijados por la Dirección de Cruz Roja. En estos Centros y /o Programas, los trabajadores y trabajadoras podrán tener Jornadas Especiales.

Cuando el personal deba asistir a cursos, reuniones, etc. relacionados con el puesto de trabajo, se considerará el tiempo de desplazamiento como tiempo trabajado. La jornada diaria mientras se esté en dichos cursos/reuniones será de 8 horas, a las cuales se sumará otras 4 horas más cuando el trabajador pernocte fuera de residencia habitual.

Con el objetivo de atender a la conciliación de la vida personal y laboral, la jornada para las madres o padres durante el primer año de vida de su hijo podrá realizarse acudiendo sólo 2 tardes a la semana, en lugar de las 3 del resto del personal.

Artículo 20. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo



que se realice a requerimiento de la entidad sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, salvo causas de fuerza mayor o situaciones de emergencia debido al carácter de la entidad, debiendo ser autorizadas con carácter previo a su realización por el Secretario/a Provincial, con propuesta previa justificada del responsable del departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador que realice las horas extras.

Las horas extraordinarias se acumularán en una bolsa de horas hasta alcanzar las 1.660 horas de jornada anual establecida. El exceso sobre esta bolsa se compensará por tiempos equivalentes de descanso retribuido, una hora por una hora, excepto las realizadas en fines de semana y festivos y aquellas que se realicen en horario de 22:00 a 07:00, que se compensarán por tiempo de descanso a razón de 1,5 por cada hora realizada, en los 15 días siguientes a su realización, siguiendo el procedimiento que se indica a continuación:

- Actividades que se realicen fuera del horario laboral establecido para la jornada laboral, se adaptará el horario a la actividad intentando evitar compensaciones posteriores que excedan de la jornada laboral de 8 horas.
- En los casos que la opción anterior no fuera viable, se compensarán las horas realizadas, preferentemente, durante el primer día laborable y siguientes en su caso, siempre que la actividad lo permita, con un cómputo máximo de 3 horas al inicio o finalización de la jornada. En casos especiales, el Secretario/a Provincial, podrá modificar el máximo de horas compensables al día.
- Cuando la actividad a realizar haga necesario efectuar desplazamientos a otras localidades, y ello requiera la continuidad de la jornada laboral, se descansará al menos media hora para la comida.

A petición del Comité de Empresa, Cruz Roja informará del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

Artículo 21. Registro de Jornada

Se establecerá un registro de jornada mediante un sistema de presencia de obligado uso por parte de las y los trabajadores. Este sistema permitirá gestionar todas las cuestiones establecidas en el convenio relativas a la jornada laboral. Las salidas o ausencias de la Oficina sin justificar no computarán como trabajo efectivo debiendo recuperarse y pudiendo ser objeto de sanción.

CAPÍTULO VII. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 22. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días laborables por cada año



completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. La fecha límite para disfrutar las vacaciones será el 7 de enero del año siguiente.

Las vacaciones se disfrutarán en un máximo de tres periodos a lo largo del año natural. Los periodos no podrán ser inferiores a cinco días laborables.

Antes del 1 de Mayo de cada ejercicio, los diferentes departamentos o centros presentarán la propuesta de fechas de disfrute de vacaciones, que deberán ser confirmadas por la Secretaría Provincial. Ello sin perjuicio de que solicitándolo a ésta se pueda disfrutar de vacaciones con anterioridad a esta fecha.

En aquellos casos en que se produjese coincidencia en las propuestas de vacaciones entre el personal de un mismo departamento, y en defecto de acuerdo entre los coincidentes, se establecerá un sistema de elección rotativo anual entre los empleados y empleadas del departamento, lo que permitirá a cada uno de ellos o ellas disfrutar de elección prioritaria con arreglo a dicho orden.

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

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

Cuando el periodo de vacaciones solicitadas y autorizadas, coincida con una situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto (permiso de paternidad/maternidad), lactancia natural, adopción o acogimiento, accidente o enfermedad laboral el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal (o a la del disfrute del permiso) aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral, y el trabajador/a no pueda disfrutarlas en el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los días no disfrutados de vacaciones podrán tomarse en un periodo independiente o acumulándolos a alguno pendiente, siendo necesario acuerdo previo con la Dirección de la Empresa.

Artículo 23. Licencia no retribuida.

Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en Cruz Roja Española en Guadalajara con una antigüedad superior a dos años podrá solicitar por un interés particular y siempre que no se trate de realizar una actividad remunerada, una licencia no retribuida con duración máxima de 1 mes al año, con reserva del puesto de trabajo. La solicitud de esta licencia deberá efectuarse con, al menos quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar su disfrute.



La concesión del permiso estará supeditada a las necesidades del departamento o servicio al que esté adscrito.

Artículo 24. Licencias y permisos retribuidos.

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

1. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho, iniciándose el día laborable de la fecha de la celebración o inscripción, pudiéndose acumular éstos a las vacaciones. El disfrute de permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.
2. Por fallecimiento de familiar; enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: en la localidad dos días naturales y cuando implique un desplazamiento superior a 125 kilómetros cuatro días naturales.

En los supuestos de ingreso hospitalario por enfermedad de larga duración de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un solo permiso (anual) de este tipo siempre y cuando se trate del mismo familiar y la misma causa. El trabajador tendrá derecho a elegir los días a disfrutar siempre y cuando dicho familiar continúe hospitalizado

Ante la posibilidad que existan ingresos hospitalarios/reposo domiciliario de larga duración por enfermedad grave, el trabajador/a podrá solicitar licencia de trabajo sin sueldo hasta un máximo de 1 mes. Si pasado este tiempo necesitara ampliar la licencia, la Dirección de la Empresa (junto con la representación legal de los trabajadores) valoraría dicha posibilidad

3. Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, 4 días naturales si es en la localidad, y 6 días naturales si es fuera. El trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.
4. Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días si implica desplazamiento de más de 125 kilómetros.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
7. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento



múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

8. Asuntos propios. Seis días de cada año natural para asuntos particulares, previa solicitud y aprobación explícita con 72 horas de antelación y siempre que las necesidades del servicio o departamento lo permitan.
9. Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días no laborables. En caso de coincidir en día no laborable se trasladará al día laborable inmediato anterior o posterior. Se establecerán los turnos necesarios para que esos días queden cubiertos los servicios.
10. Para realizar funciones sindicales o de representante de personal, en los términos establecidos en la legislación vigente.
11. Matrimonio de hermanos, hijos, nietos, padre o madre: 1 día el día de la boda si es en la provincia del domicilio del empleado, 2 días si es fuera.
12. Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, computando como permiso el tiempo para el desplazamiento si es fuera de la localidad.
13. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la



disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

14. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a una consulta médica del propio trabajador.
15. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica en los especialidades reconocidas por Servicios Públicos de Salud de hijos/as hasta que cumplan su mayoría de edad, y mayores con certificado de dependencia, que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica.
16. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Todas estas circunstancias que dan derecho a licencias tendrán que ser acreditadas por el trabajador documentalmente.

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

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



CAPÍTULO VIII. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 25. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

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

- a. Maternidad y paternidad según lo establecido en la Ley.
En el supuesto de adopción y acogimiento se estará a lo dispuesto en el art. 48. 4. del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.
- b. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- c. Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
- d. Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- e. Invalidez del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Excedencias voluntarias.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal indefinido de plantilla con más de un año de antigüedad en la empresa, por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercido por la misma persona si han transcurrido tres años desde su reincorporación al trabajo, a contar desde el final de la anterior excedencia.

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

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado que deberá de ser



prefijado con anterioridad por el trabajador solicitante. Un mes antes de finalizar este plazo el trabajador excedente deberá de solicitar por escrito su reincorporación.

El trabajador excedente sólo conserva un derecho de reingreso preferente a un puesto vacante de igual o similar categoría, si lo hubiera.

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

Artículo 27. Excedencias forzosas.

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

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

Artículo 28. Extinción del contrato de trabajo

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

Artículo 29. Jubilación

Los trabajadores que reúnan los requisitos legales para ello podrán optar a la jubilación parcial y/o anticipada de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

La Entidad se compromete a conceder la Jubilación Parcial de aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos marcados en la legislación vigente.

La jubilación será forzosa cuando el trabajador cumpla la edad legal fijada en la normativa vigente para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria con objeto de favorecer la estabilidad en el empleo y el relevo generacional.

CAPÍTULO IX. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 30. Retribuciones.

A los trabajadores y trabajadoras incluidas en este Convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan en función del Grupo Profesional al que



pertenezcan, y dentro de éste, al nivel en que quede adscrito. Se adjunta en anexo I.

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

Artículo 31. Estructura retributiva

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

- A. Salario base.
- B. Pagas extraordinarias.
- C. Complementos Salariales.
- D. Percepciones no salariales.

Artículo 32. Salario Base.

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

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

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

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

Artículo 33. Pagas extraordinarias

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base y complementos de Convenio, abonándose en los meses de junio y diciembre.

A efectos del cómputo para el pago de estas gratificaciones se entenderá que la de verano retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la de navidad el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año.

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



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

Artículo 34. Complementos Salariales.

Se establecen complementos de puesto de trabajo que se indican a continuación, que no serán consolidables y procederá su devengo, en función de las características del puesto de trabajo que desempeñen, definidas previamente por la empresa.

a) Complemento Responsabilidad.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellas actividades que debe de realizar la persona que ocupa alguno de los cargos de responsabilidad en la empresa y que por ello en el desempeño de dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo profesional y nivel.

Si algún empleado no ejerce el puesto la totalidad del año, se percibirá proporcionalmente al tiempo en que se ha ejercido.

Se establecen dos niveles retributivos según la responsabilidad asignada:

- Nivel de Responsabilidad I: será aquella asociada a la coordinación de al menos un plan y/o proyecto con equipo de personas a su cargo. También podrá percibirlo quienes tengan bajo su responsabilidad un porcentaje del presupuesto cuya cuantía sea sustancial con respecto al presupuesto total de la Provincia. Quienes perciban este complemento, podrán depender de la Dirección de Cruz Roja en Provincia o de una Dirección de Departamento correspondiente. El importe anual de este complemento se establece en 1.075€
- Nivel de Responsabilidad II: será aquella asociada a la Dirección de al menos un centro de trabajo, departamento o proyecto, con equipo de personas a su cargo directamente. Quien perciba este complemento dependerá de la Dirección de Cruz Roja en la Provincia. El importe anual de este complemento se establece en 2.687€

b) Complemento ad Personan.

Este complemento corresponderá aplicarse a los trabajadores/as que como consecuencia de la aplicación del presente convenio, mantuvieran diferencias retributivas superiores a las aquí pactadas, siendo éstas las que integrarían este complemento personal.

c) Complemento Disponibilidad.

Corresponde aplicar este complemento como compensación a la situación de disponibilidad, con el objetivo de realizar la atención a los servicios establecidos a través de teléfono móvil y, fuera de la jornada laboral.



La cuantía de este complemento será de 250 € mensuales, que se percibirá proporcionalmente a los días en que se requiere estar disponible.

Artículo 35. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas

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

Artículo 36. Préstamos Reintegrables.

Los trabajadores y trabajadoras fijas, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán solicitar anticipos ordinarios reintegrables sobre salarios futuros sin interés, siempre que la cuantía no exceda de dos mensualidades del salario líquido percibido, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica. La concesión estará limitada a tres trabajadores coincidentes y se concederá por riguroso orden de solicitud. Hasta que no esté amortizado el 100% del anticipo, el o la trabajadora, no podrá solicitar uno nuevo. El plazo para la devolución será de 3 meses.

Artículo 37. Gastos de Viaje y Dietas.

Cuando con motivo de un desplazamiento a otra localidad exista la necesidad de alojamiento y manutención, se justificará con la factura, siendo la máxima categoría que se abonará la correspondiente a un hotel de tres estrellas, previa autorización de la Secretaría Provincial.

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 las compensaciones establecidas anteriormente podrán ser revisadas por la Secretaría Provincial para adecuarlas a las modificaciones que el Ministerio de Hacienda dicte al respecto.

Artículo 38. Beneficios Sociales.

Los y las trabajadores/as, con dos años de antigüedad, podrán recibir, con carácter gratuito, el servicio de teleasistencia y transporte adaptado incluidos familiares de primer grado.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Graduación de las faltas

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa, en virtud



de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1 El retraso injustificado

a.2. La negligencia o descuido leve, que no cause perjuicios a la entidad, en el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

a.5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa, que no cause perjuicios notorios a la misma.

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b.2 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3 El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

b.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.

b.5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes

b.6 El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.



b.7 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.8 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.

b.9 La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita

b.10 El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, de donde se derive un perjuicio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

b11.El incumplimiento de las obligaciones derivadas de Ley Orgánica de Protección de Datos y vulneración de las normas de uso de los Sistemas de Información.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.2 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.3 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

c.4 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes.

c.5 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera

c.6. El acoso sexual y laboral.

c.7 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.

c.8. Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio

c.9 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación engaño o fraude o valiéndose del nombre de la institución.



c.10 El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de usuarios de los servicios de la entidad o de otros empleados.

c.11 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. En el caso de las faltas tipificadas en este apartado, previo a la sanción, se facilitará al trabajador o trabajadora la posibilidad de tratamiento rehabilitador

c.12 La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores.

c.13 El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos graves para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Artículo 40. Sanciones

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Inhabilitación para concurrir a pruebas selectivas internas por un periodo no superior a seis meses.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Inhabilitación para participar en pruebas selectivas internas por un periodo de 6 meses y un día a 3 años.
- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o en otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora o multa de haber.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

a. El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la



conducta.

- b. El daño al interés de la empresa)
- c. La reiteración o reincidencia.
- d. El daño que la conducta haya podido ocasionar a otro compañero.

En el procedimiento para la tramitación de los expedientes sancionadores, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las faltas cometidas y las sanciones propuestas en el momento de apertura de expediente, siendo preceptivo informe previo del Comité de Empresa para la imposición de sanciones graves. El informe deberá ser presentado en el plazo máximo de 24 horas del traslado de la información por la empresa

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos. La empresa notificará y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados/as de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a.

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

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados y delegadas de personal, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado o afectada, para que, ambas partes y en el plazo de dos días, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

Artículo 41. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI. USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

Artículo 42. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.

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

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador/a para realizar su actividad



y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del trabajador. Esta utilización será siempre por motivos laborales.

Artículo 43. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores.

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

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

CAPÍTULO XII. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 44. Garantías sindicales

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

Artículo 45. Órganos de representación.

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

Artículo 46. Horas Sindicales.

Los Representantes de los y las trabajadoras tendrán derecho al crédito horario previsto en el Estatuto de los Trabajadores, para acciones específicas derivadas de su responsabilidad.

Artículo 47. Delegados de Prevención.

Todos los Delegados de Prevención tendrán derecho al mismo crédito horario que los Representantes de los trabajadores para acciones derivadas de su responsabilidad.

Artículo 48. Acumulación y gestión de las horas sindicales.

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



CAPÍTULO XIII. SEGURIDAD, SALUD LABORAL, MEDIO AMBIENTE Y ADICCIONES Y DROGODEPENDENCIAS

Artículo 49. Seguridad y Salud Laboral

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

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

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

- a. Garantizando la seguridad y salud física y mental de los y las trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b. Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.
- c. Cumpliendo los deberes formales respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.
- d. Colaborando con los órganos de representación de los y las trabajadoras competentes en la materia.
- e. Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan contraído cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y a los y las trabajadoras temporales.

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

- a. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- c. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionado con la



actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

- d. Informar de inmediato al superior jerárquico directo y a los delegados de prevención en su caso a cerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los y las trabajadoras.
- e. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud de los y las trabajadoras.
- f. Cooperar con la entidad para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que no entrañen riesgo para la seguridad y salud de los y las trabajadoras.

Artículo 50. Salud Laboral.

- a. Los y las trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento médico anual a cargo de la empresa o facultativos que ésta determine. Se prestará especial atención a aquellos y aquellas trabajadoras que desarrollen su actividad ante pantallas de ordenador, ante el riesgo de posibles problemas visuales y posturales.
- b. En aquellos servicios en los cuales el riesgo de contagio sea más elevado, este derecho se verá ampliado a un reconocimiento semestral.
- c. La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a por parte de la Dirección del Centro y del Comité de Empresa, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, recabando los informes médicos oportunos, a los efectos de prevenir cualquier situación de riesgo, adaptándose el puesto de trabajo a su situación si fuera necesario.

Artículo 51. Medio Ambiente

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

Artículo 52. Adicciones y Drogodependencias.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

- Preventiva.- Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promociónen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.
- Asistencial.- Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento de la entidad a aquel personal que lo solicite



- Reinsertiva.- El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.
- Participativa.- Toda iniciativa institucional relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.
- No sancionadora.- El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

El comité de seguridad y salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente convenio.

CAPÍTULO XIV. PLAN DE IGUALDAD

Artículo 53. Cláusula general de no discriminación

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

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

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

- Asimismo, las partes firmantes se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo»
- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Artículo 54. 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 Guadalajara, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría , por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa
- Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en el Secretario Provincial o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.
- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de estas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.
- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Las partes firmantes de este Convenio, en su firme compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres manifiestan que con el fin de una mayor simplicidad en la redacción del Convenio se ha utilizado el



masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores, lo que no obsta a que los firmantes defienden el lenguaje de género y en ningún caso puede ser considerado como discriminación por razón de sexo

Segunda. - En lo no previsto en el presente convenio se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos laborales, la Ley de Conciliación de la vida social y familiar, la Ley de Igualdad de Género y las normas de general aplicación.

ANEXO I. – TABLAS SALARIALES

	2019	2020	2021
GRUPO I. TITULADO 1	20.187 €	20.887 €	21.587 €
GRUPO II. TITULADO 2	17.913 €	18.613 €	19.313 €
GRUPO III. NIVEL I. TECNICO ESPECIALISTA	16.290 €	16.990 €	17.690 €
GRUPO III. NIVEL II. MONITOR, MEDIADOR, ANIMADOR	15.312 €	16.012 €	16.712 €
GRUPO III. NIVEL III. ADMINISTRATIVO	14.543 €	15.243 €	15.943 €
GRUPO IV. NIVEL I. AUXILAIR ADMINISTRATIVO	13.936 €	14.636 €	15.336 €
GRUPO IV. NIVEL II. AUXILIAR SOCIO SANITARIO.AUX. DE TRANSPORTE	13.936 €	14.636 €	15.336 €
GRUPO V. NIVEL I. CONDUCTOR	13.936 €	14.636 €	15.336 €
GRUPO V. NIVEL II. PRSONAL DE MANTENIMIENTO	13.300 €	14.000 €	14.700 €
GRUPO V. NIVEL III. PRSONAL DE LIMPIEZA, PEON, MOZO, VIGILANTE	13.300 €	14.000 €	14.700 €

ANEXO II...Acoso en el entorno laboral. Protocolo de actuación



Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación

- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
- NORMATIVA DE REFERENCIA
- AMBITO
- OBJETO
- CONCEPTOS
 - + ACOSO DISCRIMINATORIO
 - + ACOSO SEXUAL
 - + ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - + ACOSO MORAL O MOBBING
 - + COMISIÓN INSTRUCTORA
- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 - + NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO
 - + INICIO DE LA DENUNCIA
 - + FASE PRELIMINAR
 - + FASE FORMAL
- MEDIDAS CAUTELARES
- ANEXOS
 - + ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA
 - + ANEXOII: PAUTAS PARA LA DENUNCIA
 - + ANEXO II: PAUTAS EN CASO DE SER DENUNCIADO/A POR ACOSO
 - + ANEXO IV: PAUTAS PARA LA COMISIÓN INSTRUCTORA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

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



Institución asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto de miembros que la integran.

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

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

- **NORMATIVA DE REFERENCIA**

Constitución Española.

Según el Art. 4.2 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales, art. 14.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de Noviembre de 1991.

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

Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13.

Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Resolución 1/2011 del Comité Nacional de Cruz Roja Española.

- **ÁMBITO**

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

- **OBJETO**

El objeto del presente Protocolo es definir las pautas que permitan identificar una



situación de acoso, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas.

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

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

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

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

- Información y sensibilización: campañas divulgativas sobre cómo advertir una situación de acoso, informativas de los derechos y recursos con los que se cuenta y de difusión del Protocolo de Acoso.
- Formación: se incluirán en el Plan de Formación anual acciones que ayuden a prevenir el acoso en el entorno laboral.
- CONCEPTOS IMPLICADOS EN EL PROTOCOLO

TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

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

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

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

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora”.

ACOSO SEXUAL: el artículo 7.1 de la Ley 3/2007 dispone que “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en



particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

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

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

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

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

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

ACOSO MORAL O MOBBING: Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

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

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



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

COMISIÓN INSTRUCTORA

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

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

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

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

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

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

• PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

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

NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

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



- En caso de incluir declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.
- Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.
- La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad del Agente de Igualdad.
- Una vez finalizada la instrucción el Comité de Seguridad y Salud será informado sobre la denuncia de acoso recibida.
- Si la Comisión Instructora determina que se abra la fase formal, con la intención de garantizar la defensa de la persona denunciada, se le hará entrega de la denuncia a la persona denunciada. Asimismo, en aras de preservar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción del expediente y la declaración independiente de los testigos, de la documentación a entregar por la comisión instructora se omitirán los datos de carácter personal, así como datos de testigos propuestos por la Comisión instructora o por la persona denunciante. También se entregará en ese momento de la Instrucción copia del informe de conclusiones de la fase preliminar tanto a la persona denunciante y a la persona denunciada.

INICIO DE LA DENUNCIA

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

FASE PRELIMINAR

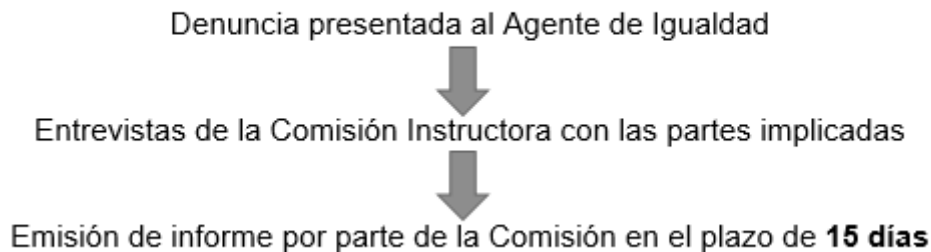
El objetivo de esta fase es resolver el problema de forma rápida y eficaz. En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para dar solución al problema. La mediación entre las partes podría ser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

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

En el plazo de quince días la Comisión Instructora elaborará un informe con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se consideren convenientes, cerrando el proceso o dando paso a la fase formal. Solamente en casos excepcionales se podrá ampliar el plazo a un mes. El proceso se cierra bien porque



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



FASE FORMAL

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

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

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

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

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

Si se determina que existe acoso se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador/a según el convenio colectivo, o según el Reglamento General Orgánico cuando alguna de las partes pertenezca al Voluntariado. En cualquier caso se tratará de una falta muy grave. El artículo 54.g) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007, incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causa de

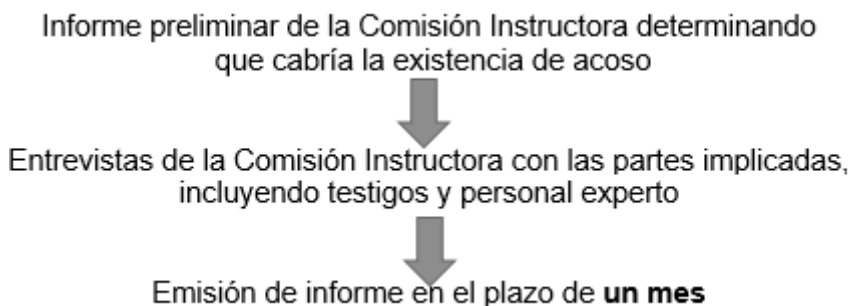


despido. En denuncias de acoso que impliquen a personal voluntario, se aplicará el Régimen Sancionador previsto en el R.G.O. de conformidad a las conclusiones recogidas en el Informe Final de la Comisión Mixta de Instrucción.

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

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

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



- MEDIDAS CAUTELARES

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

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



ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

D.N.I.: _____

DEPARTAMENTO _____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DEPARTAMENTO _____

TIPO DE DENUNCIA

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

DESCRIPCION DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

¿SE PRESENTAN PRUEBAS? SÍ NO

PRUEBA DOCUMENTAL CONSISTENTE EN:

PRUEBA TESTIFICAL CONSISTENTE EN:

Fecha y firma de la persona denunciante

ANEXO II: PAUTAS PARA LA DENUNCIA

1. Entrega de formulario de denuncia al Agente de Igualdad, haciendo su entrega en Registro (Secretaría)
2. Aportar en la denuncia la documentación y los testimonios que se consideran oportunos para apoyar su denuncia.
3. La Comisión Instructora se reunirá para estudiar el caso. Si considera oportuno su investigación se pondrán en contacto con la persona denunciante y la persona



denunciada, reuniéndose por separado las veces que se considere necesario. De estas reuniones se entregará la declaración realizada.

4. En caso de no considerarse la situación denunciada como acoso en el entorno laboral, la persona denunciante puede recurrir a los órganos legales que estime.

5. Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega de un primer informe de conclusiones.

6. En la fase formal puede ser necesario volver a reunir a las partes implicadas por separado, así como a testigos aportados por la persona denunciante.

7. Durante el proceso se puede llegar a considerar la aplicación de medidas cautelares para separar a la víctima y al presunto acosador o acosadora.

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

9. En todo momento se garantizará la confidencialidad de la denuncia.

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

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

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

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

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

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

ANEXO IV: PAUTAS PARA LA COMISIÓN INSTRUCTORA

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

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



3. De la constitución de la Comisión, así como de todas las reuniones de la Comisión se levantará acta, la cual ha de estar firmada por cada integrante.
4. El o la Agente de Igualdad es responsable de la custodia de la documentación generada. Los testimonios y declaraciones serán codificados para preservar la intimidad de las personas involucradas en el proceso (por ejemplo: EXP 1/2012.11.10.2012)
5. Del estudio de la denuncia en el seno de la Comisión se decidirá si se abre la fase preliminar. En caso de continuar con el proceso, la Comisión se entrevistará con las personas implicadas. De las declaraciones también se dejará constancia escrita y firmada, de la que se entregará copia a la persona denunciante y a la persona denunciada.
6. Se emitirá un informe con el resultado de la instrucción, entregando copia a las partes. Si se determina que hay una posible situación de acoso, pasando a la fase formal, se entregará copia de la denuncia a la persona denunciada (se eliminarán las alusiones a terceras personas).
7. De la fase formal se volverá a emitir un informe, en el plazo de un mes. Para ello se realizarán las entrevistas que se consideren necesarias, así como la posible contratación de personal experto en la materia, externo a la Institución.
8. En el informe final (entrega de copia a las partes implicadas) se recogerán las conclusiones y las propuestas de medidas disciplinarias a adoptar, para comunicar a los órganos competentes de llevarlas a cabo.