

Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA ENTIDADE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN PONTEVEDRA

- Convenio o Acordo: CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN PONTEVEDRA
- Expediente: 36/01/0021/2018
- Data: 03/04/2018
- Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN
- Código de Convenio número 36105191012018.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da entidade CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN PONTEVEDRA, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da dirección da entidade, e da parte social polos representantes dos traballadores, en data 31 de outubro do 2017.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 29 de xaneiro do 2018.

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O xefe territorial

Ignacio Rial Santomé

CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN PONTEVEDRA 2017-2019

CAPÍTULO I CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Determinación de las partes

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la representación que determina el Artículo 87.1, en relación con el 88.1, 2º párrafo, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y son:

- a) Cruz Roja Española en la provincia de Pontevedra que ostenta la representación como empleadora.
- b) La representación Legal de los Trabajadores, que cuenta con la legitimación suficiente en representación de los empleados/as.

El Convenio Colectivo es suscrito por Cruz Roja Española en la provincial de Pontevedra y por otro lado la representación Legal de los Trabajadores. De acuerdo con la representación de ambas partes, al tener el 100 %, el presente Convenio Colectivo es de eficacia general

Artículo 2. Ámbito personal y territorial

El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en las dependencias y centros de trabajo de dependientes de Cruz Roja Española en Pontevedra.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a Cruz Roja Española, los cuales se registrarán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto y por las disposiciones reguladoras de su respectiva profesión.
- b) Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido
- c) El personal Directivo de Cruz Roja Española en la provincia de Pontevedra que se registrará por las disposiciones referentes al mismo y las que se contengan en el reglamento orgánico de la Institución. A estos efectos se considerará personal directivo el/la Secretaria/o Provincial y el/la Coordinador/a Provincial



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

- d) El personal contratado en virtud de Convenios, conciertos o concursos con la Administración Pública en los que se recojan las condiciones laborales que afecten a dicho personal, bien entendido que tanto en defecto de esta, como en la materia no regulada al respecto, el presente convenio tendrá carácter supletorio.
- e) Los trabajadores 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.
- f) El personal sanitario que preste servicios de cobertura de riesgo previsible.
- g) El personal que preste servicios de vigilancia y socorrismo en playas.

El presente convenio que forma un todo orgánico y completo, excluye la aplicación de cualquier otro Convenio Colectivo de cualquier ámbito.

Artículo 3. Vigencia y denuncia del convenio

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2017 y tendrá una duración de 3 años, hasta el 31 de diciembre de 2019.

Llegado su vencimiento, el convenio se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de las partes.

El Convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, comunicándolo a la otra por cualquier medio que garantice su recepción.

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

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

Artículo 4. Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

Artículo 5. Garantía ad personam

Se respetarán las condiciones superiores más beneficiosas que, en cómputo anual, vengan percibiendo los trabajadores a título personal a la entrada en vigor de este convenio.

SERVIZOS
www.cigservizos.org



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

Artículo 6. Comisión paritaria

Para aquéllas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión paritaria compuesta por 2 representantes de la R.L.T. y dos representantes de la empresa, quienes podrán contar en las deliberaciones con la asistencia de asesores que intervendrán con voz, pero sin voto.

Esta comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes con 72 horas de antelación, y adjuntando el orden del día de los asuntos a tratar, así como la documentación relativa a los mismos.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.
- b) Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del convenio y en el momento de la denuncia, mientras se desarrolle la negociación colectiva.
- c) Interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y en su caso mediar en los supuestos de conflicto colectivo suscitados con ocasión de la aplicación de preceptos de este convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo, podrá instar la inmediata reunión de la comisión paritaria a los efectos de interesar dicha mediación.

Los promotores del conflicto deberán, en todo caso, remitir por escrito a la comisión paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada, e intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo 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.

En los procedimientos de inaplicación del convenio colectivo el plazo máximo para pronunciarse del que dispone la comisión paritaria, en el caso de que se le someta el desacuerdo, será de 7 días, tal y como establece el artículo 82.3 del ET.

- d) Deliberar y decidir sobre el descuelgue o inaplicación de alguna cláusula de este convenio.
- e) Cualquier otra función o competencia que determine la legislación laboral en vigor.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad de sus dos partes representativas, y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia total de miembros de la Comisión o de los que sustituyan a los titulares.

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.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

En el supuesto de que no se alcanzaran acuerdos en los asuntos sometidos a la consideración de la Comisión Paritaria, con carácter previo al inicio de acciones legales, sin que por ello se perjudiquen los plazos legales, ambas partes acuerdan voluntariamente someter la cuestión a mediación, acogiéndose a las medidas y procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Artículo 7. Cláusula de descuelgue

Cuando concurran las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, Cruz Roja podrá iniciar el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, en las materias contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para ello Cruz Roja comunicará a los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio, y a la Comisión Paritaria, el inicio del procedimiento de descuelgue, alegando las causas en las que se fundamente y entregando la información y documentación preceptiva y convocando al inicio del preceptivo o período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Si llegase a un acuerdo en el período de consultas se procederá a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio sobre las que se haya acordado el descuelgue, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la entidad y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.

En caso de desacuerdo entre la Cruz Roja y la representación legal de los trabajadores sobre la aplicación de la cláusula de descuelgue, ambas partes de común acuerdo y voluntariamente y sin perjuicio de las acciones legales, acuerdan someter la discrepancia, mediante el acogimiento a las medidas y procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, facultad que ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores conforme a la legislación vigente.

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, principios y normas de la Institución y el Plan Estratégico de Cruz Roja Española.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

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 y trabajadoras.
- d) La profesionalización y promoción del personal.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g) El fomento de la participación de los trabajadores.
- h) El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja Española.

Artículo 9. Voluntariado y Código de conducta

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

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Conducta de Cruz Roja Española, o documento que le sustituya en el futuro, debiendo respetarlo y cumplirlo

Artículo 10. Cláusula general de no discriminación

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

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

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

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

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.

CAPÍTULO III

INICIO Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 11. Selección de personal

La Dirección de Cruz Roja Española en Pontevedra determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido procedan ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño y en su caso, las circunstancias que puedan considerarse como méritos para efectuar la selección.

La oferta de trabajo se hará pública con antelación a la fecha de selección y contratación, de la que se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores, conforme al procedimiento de calidad de Cruz Roja Española, excepto en las contrataciones por sustitución, interinidad y otros inferiores a 6 meses de duración.

El personal de Cruz Roja 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 para el puesto.

Cualquier trabajador o trabajadora que acredite poseer los requisitos necesarios para acceder a un grupo y nivel profesional determinado, distinto al que pertenece, podrá presentarse a las convocatorias o concursos de méritos que se convoquen, en los términos establecidos en este artículo.

Se favorecerá la rotación interna de los trabajadores o trabajadoras que voluntariamente lo demanden dentro del mismo grupo y nivel profesional.

La información previa a la que se refiere los párrafos anteriores, para los casos urgentes, se facilitará en el momento de que se conozca la oferta.

Artículo 12. Contratación

La contratación se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el presente Convenio.

Podrá ser utilizada cualquier modalidad de contratación prevista en la legislación, y los contratos serán formalizados siempre por escrito.

Tal como establece el Estatuto de los Trabajadores se entregará copia básica del contrato a los representantes legales de los trabajadores.

El personal con contrato, incorporado a Cruz Roja Española, deberá formalizar compromiso de confidencialidad y cumplimiento del Código de Conducta de la Institución.



Artículo 13. Promoción de la contratación de personas con discapacidad

Cruz Roja Española en Pontevedra se reservará un 2 % de las plazas con personas en situación de discapacidad.

Artículo 14. Período de prueba

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, y cuya duración será de seis meses para los grupos profesionales I,y II y de dos meses para el resto de los trabajadores.

Transcurrido este período de prueba, quedará automáticamente formalizada la incorporación, computándosele al trabajador el período de prueba transcurrido a todos los efectos.

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, durante el periodo de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.

Artículo 15. Formación

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Artículo 16. Finalización de la relación laboral

El trabajador que desee causar baja voluntaria deberá ponerlo en comunicación de la empresa de forma escrita y con una antelación mínima de quince días. Se descontarán días de salario, de forma proporcional al número de días no preavisados.

A la extinción de la relación laboral, por finalización de contrato o baja voluntaria, la empresa deberá de poner a disposición del trabajador la liquidación de haberes, detallada por conceptos, y el finiquito correspondiente con 72 horas de antelación, con el objeto de realizar las consultas oportunas, abonándose la cuantía devengada en un máximo de 48 horas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal para que asista a la entrega del finiquito.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

Artículo 17. Movilidad geográfica

El traslado de trabajadores que no fuesen específicamente contratados para prestar servicios en centros de trabajos móviles o itinerantes, que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa, a través de una más ajustada organización de sus recursos. La referida movilidad geográfica se realizará con los límites establecidos en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Funciones de distinto grupo profesional

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

- a) El trabajador que realice funciones de grupo superior a las que corresponda el grupo profesional que tuviera reconocido, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la cobertura de la vacante.
- b) Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité de empresa, puede reclamar ante la jurisdicción competente.
- c) Cuando se desempeñan funciones de grupo superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo asignado y la función que efectivamente realice.
- d) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su puesto de trabajo, profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 19. Jubilación

Con carácter general la jubilación se acomodará a lo previsto en la legislación vigente.

El/la trabajador/a podrá solicitar la jubilación anticipada y parcial siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.



CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 20. Clasificación profesional

El sistema de clasificación que se contempla en este convenio 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.

Artículo 21. 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 adquirida y la especialización de dicha formación.
- b) Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud proactiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e) Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado

Artículo 22. Grupos Profesionales

El personal de Cruz Roja Española en la provincia de Pontevedra se clasifica en GRUPOS PROFESIONALES, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la Institución en base a su capacidad rectora.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

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

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.

Dentro de cada Grupo Profesional se definen diferentes niveles, que recogen, de manera exhaustiva las actividades propias de los mismos, de acuerdo con la organización de trabajo que se establezca.

A estos efectos se determinan en este Convenio los siguientes Grupos Profesionales y Niveles:

- Grupo 1. —Titulados/as 1
- Grupo 2. —Titulados/as 2
- Grupo 3. —Técnicos/as Especialistas
- Grupo 4. —Técnicos/as Auxiliares
- Grupo 5. —Servicios Generales

Grupo 1. —Titulados/as 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 las y los Licenciados Universitarios o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados/as 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.

Se determinan 3 niveles profesionales en función del grado de formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas y funciones asignadas.



Grupo 2. —Titulados/as 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 las y los Diplomados Universitarios o Grado que sean contratados/as 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.

Se determinan 3 niveles profesionales en función del grado de formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas y funciones asignadas.

Grupo 3. —Técnicos Especialistas

Pertenecen a este grupo los trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticas acordes a la formación profesional exigida y bajo la dependencia directa de un o una superior de su área de actividad, de quien reciben instrucciones genéricas, puedan dirigir y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio o un conjunto de servicios de un centro que no precise, por su reducida dimensión, otras subdivisiones orgánicas, o bien realizan con un alto nivel de perfección e iniciativa, tareas relacionadas con su especialidad o ejecutan actividades encaminadas a conseguir el máximo desarrollo individual y social de las personas.

Formación: queda expresamente incorporado a este grupo el Técnico Superior de Administración, Administración de Sistemas Informáticos, Integración Social, Animación Sociocultural, etc., 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 del puesto

Se determinan 3 niveles profesionales en función del grado de formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas y funciones asignadas.

Grupo 4. —Técnicos Auxiliares

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.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

En concreto, pertencen a este grupo: Auxiliar de enfermería, Gerocultor/a, Instalador/a, Monitor/a y Auxiliar de Transporte, etc.

Se determinan 2 niveles profesionales en función del grado de formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas y funciones asignadas.

Grupo 5. —Servicios Generales

Pertencen a estos niveles el personal cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

A efecto de retribución los integrantes del grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Nivel I.- Conductor, Conserje, Vigilante

Nivel II.- Telefonista

Nivel III.- Promotor.

Nivel IV.- Limpiadora

Artículo 23. Trabajo a turnos

Se entiende por trabajo a turnos cuando son cubiertos sucesivamente los mismos puestos de trabajo siguiendo un cierto ritmo discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas

Se entiende por trabajo a turnos rotativos, cuando un mismo puesto está cubierto con diferentes empleados con un ritmo continuo en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.

El trabajador o trabajadora de los servicios que requieran trabajo a turnos, deberán tener reconocida esa obligación por contrato o acuerdo con la empresa y cualquier modificación de su régimen de turnos deberá ser comunicada con al menos quince días de antelación

Se permitirán los cambios de turnos al mes por persona en cada servicio o departamento, siempre que sea posible sin afectar al desarrollo de la actividad, tras la comunicación al Departamento de RRHH y la autorización de la persona responsable del Departamento al que pertenezca el trabajador



CAPÍTULO V

JORNADA Y HORARIOS

Artículo 24. Jornada de trabajo y descanso semanal

La jornada máxima anual será de 1.750 horas de trabajo efectivo, con un promedio de 39 horas semanales, con los descansos que establece la Ley.

La organización de la jornada y horario de cada trabajador deberá ajustarse a la que resulte necesaria para la adecuada prestación de los servicios. Ello implica que los distintos colectivos tendrán que ajustarse a los regímenes u horarios de trabajo que la Dirección señale.

Como regla general, el personal disfrutará de tres tardes libres a la semana; una de ellas será la de los viernes y las otras, previo ajuste y adecuación de los horarios de forma que pueda asegurarse el cumplimiento de la jornada semanal, y en todo caso, garantizando la cobertura del servicio.

No obstante a lo anterior, este horario no será de aplicación en aquellos centros o puestos de trabajo en los que atendándose a las variedades y particularidades de las distintas actividades desarrolladas en los mismos, deba fijarse una distribución de la jornada que garantice la cobertura de dichas actividades y servicios.

El horario establecido para los días que no se trabaje por la tarde será de 08:00 a 15:00 horas.

El horario establecido para los días en que se trabaje por la tarde será de 08:00 a 14 horas y de 16:00 a 19:00 horas.

La jornada del 1 de julio al 31 de agosto será intensiva de 08:00 a 15:00, para aquellos servicios en los que sea posible técnica y organizativamente.

Los trabajadores podrán solicitar la modificación de su jornada en función de las necesidades organizativas y productivas, solicitud que será analizada en detalle por la Dirección de Cruz Roja Española en Pontevedra, con aviso a la representación de los trabajadores.

Se podrá negociar una reducción de la jornada, a propuesta del trabajador hasta un máximo de 1/2 de la misma, con el correspondiente descuento proporcional del sueldo, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 25. Descanso semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días consecutivos que, como regla general, comprenderá el sábado y domingo.

En los supuestos en los que no se puede garantizar el descanso semanal todos los fines de semana, la Dirección de Cruz Roja Española en Pontevedra procurará, siempre que sea posible, que los días libres coincidan en fines de semana, en semanas alternas. La semana en la que se trabaja el sábado y domingo, se librarán dos días consecutivos de esa misma semana. Esta regla general no será de aplicación a los contratados para la cobertura del servicio en festivos, y/o fines de semana.



Artículo 26. Horas extraordinarias y exceso de jornada

Es interés de las partes firmantes el favorecer la no realización de horas extraordinarias. En caso de ser necesarias deberán ser comunicadas al trabajador o trabajadora con al menos 48 horas de antelación y se compensarán en igual cuantía a las realizadas, excepto las realizadas en fin de semana, entendiéndose como tal el domingo o día festivo que se compensarán a razón de 1,5 horas por hora realizada, debiendo disfrutarse en el plazo máximo de tres meses desde su realización.

Exceso de jornada: los excesos de jornada que se realicen en situación de urgencia y la acumulación de trabajo extraordinario, no tendrán carácter de horas extraordinarias, pero se compensarán en igual número que horas realizadas.

Artículo 27. Flexibilidad horaria

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de una hora de flexibilidad horaria entre la entrada y la salida, siempre que las características del servicio lo permitan (excluidas las jornadas a turnos o con un horario de atención al público determinado)

- La entrada en horario de mañana podrá efectuarse entre las 08:00 y las 09.30. La salida podrá efectuarse entre las 14:00 y las 15:00
- La entrada en horario de tarde podrá efectuarse entre las 16:00 y las 17:00 y la salida podrá efectuarse entre las 18 y las 20:00 horas
- La jornada mínima diaria será de 7,00 horas, y la máxima de 12,00 horas.

Artículo 28. Jornada laboral en fechas especiales

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero tendrán consideración de días no laborales. Si coincidiese en sábado o domingo pasaría a disfrutarse el día anterior o siguiente de forma que todos los programas y servicios queden cubiertos debidamente. Los trabajadores que por razón de servicio no lo pudieran disfrutar serán compensados por otro día antes del 15 de febrero del año siguiente, excepto el personal de Centro de Día que lo podrá disfrutar a lo largo del año.

Las tardes anteriores a festivos podrán ser libradas por el trabajador que realice el turno de tarde correspondiente a la jornada laboral continuada, fuera de las jornadas especiales que realizan determinados servicios recuperándose las horas de común acuerdo entre las partes en un máximo de un mes.

Artículo 29. Pausa café–descanso

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, seis horas, tendrán derecho a una pausa de veinte minutos durante la jornada de trabajo, computable como de trabajo efectivo. Este descanso no deberá afectar la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las 09,30 y las 12:00 horas, estableciendo turnos para su disfrute.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

Artículo 30. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna. Así mismo, tendrá el carácter de festivo, el domingo cuando la jornada nocturna se inicie en la víspera del festivo o domingo y será gratificada con un complemento de un 25 % sobre el salario base.

Artículo 31. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural, o hasta el 15 de enero del año siguiente los trabajadores que hayan firmado ya un contrato que suponga su vinculación laboral con Cruz Roja durante el año siguiente. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional en función del tiempo transcurrido.

Con sujeción a los criterios de organización y prestación de los diferentes servicios de la Institución, las vacaciones anuales se disfrutarán, con carácter general, durante el período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, no pudiendo dividirse el período vacacional completo en más de tres ciclos, salvo que ello fuera compatible con las necesidades del servicio y sí se autorizara expresamente desde la Secretaría Provincial.

El calendario de vacaciones deberá publicarse con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de inicio de las mismas para lo cual los trabajadores presentarán su propuesta a la Secretaría Provincial antes del 30 de abril.

Los trabajadores que no puedan disfrutar, al menos, un período de quince días en el período de verano, lo disfrutarán necesariamente durante el año siguiente, en sistema de rotación, con preferencia sobre el resto del personal, salvo que se trate de un servicio específico de verano.

En caso de discrepancia entre trabajadores de un mismo servicio o centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios obligatorios y por escrito eligiendo primero aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos/as en edad escolar, y en segundo lugar los/as más antiguos/as en el servicio respectivo, determinando en este caso un sistema rotativo para años sucesivos, dentro de cada unidad o servicio.

En situación de IT por causa de accidente o enfermedad común que conlleve hospitalización durante más de siete días, podrá disfrutarse el período de vacaciones afectado por la hospitalización dentro del año natural, siempre que ello no conlleve perjuicio o alteración grave del servicio.

Si un trabajador no pudiese disfrutar sus vacaciones anuales por causa de IT de larga duración tendrá derecho a disfrutarlas el año siguiente y como máximo 18 meses a partir del final del año en que se hayan generado después del último día del año en que se produzca el alta médica.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de



trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48. Bis del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 32. Licencias y Permisos retribuidos

Los permisos retribuidos a los que tienen derecho los trabajadores son los siguientes:

1. En caso de fallecimiento de parientes de primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad, y parejas de hecho debidamente documentadas, se establece en función del lugar en el que ocurra el óbito: 3 días si ocurre en la localidad o en la provincia de Pontevedra, 4 fuera de la provincia de Pontevedra y 5 fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia.
2. En caso de enfermedad grave, debidamente acreditada, de las personas del apartado anterior, tanto parientes como parejas de hecho debidamente documentadas, en función del lugar en el que suceda el hecho: 3 días si ocurre dentro de la Comunidad Autónoma de Galicia y 5 días si ocurre fuera. En el citado supuesto de enfermedad grave, el trabajador podrá optar -previa comunicación a la empresa- iniciar dicho permiso en cualquier momento durante el permiso de hospitalización, o hasta 10 días después del alta hospitalaria, disfrutando el permiso completo, en todo caso, dentro de los 10 días a partir del alta hospitalaria.
3. En caso de intervención quirúrgica de las personas del apartado (1), con la debida justificación, 2 días.
4. Por matrimonio, 15 días naturales.
5. Por alumbramiento de la esposa, 3 días naturales.
6. Por cambio de domicilio, 2 días naturales.
7. Para acudir al médico con hijos menores a cargo, y por razones de urgencia debidamente acreditadas por el pediatra, los trabajadores tendrán derecho a un permiso por las horas necesarias. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen en el mismo centro, sólo uno de ellos tendrá derecho al permiso.
8. Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica propia que por imposibilidad de elección (pruebas y especialistas en la seguridad social) por parte del trabajador, deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
9. Se reconocen también un día de libre disposición para todo el personal acogido al presente convenio, no pudiendo solicitarlos más de dos personas de un mismo departamento/servicio simultáneamente.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

Dichos permisos serán retribuídos y en ningún caso podrán ser descontados de las vacaciones correspondientes ni concedidas recentemente.

Artículo 33. Permiso no retribuído

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Entidad, tendrán derecho a solicitar un permiso sin sueldo por un periodo no superior a un año. Sólo en casos excepcionales, la dirección podrá prorrogar el periodo de este permiso. Se informará al Comité de Empresa.

Durante este periodo se suspenderá la cotización a la seguridad social y se tramitará como una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 34. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente por excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Si el trabajador/a desea reincorporarse finalizada la excedencia, deberá comunicarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia.

CAPÍTULO VI

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 35. 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, todo ello de acuerdo a las tablas salariales pactadas en el presente Convenio que figuran en el anexo I.

En el 2018 y 2019 el salario base se incrementará en un 1,5% €.

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 la provincia Pontevedra en el ejercicio anterior y dentro del margen establecido por la Comisión Nacional de Finanzas de Cruz Roja Española.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

Artículo 36. Estructura retributiva

1. La estructura retributiva del presente convenio estará compuesta por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Complemento ad personam
- c) Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable:
 - c.1) De dirección.
 - c.2) Nocturnidad.
 - c.3) Complemento de festivos especiales.
 - c.4) Localización y disponibilidad.
 - c.5) Centro Penitenciario de A Lama
 - c.6) Complemento coordinación Asamblea Local
- d) Pagas extraordinarias.

Artículo 37. Salario base

Es la parte de retribución del personal fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades, y cuya cuantía para cada grupo profesional y nivel aparece reflejado en las tablas salariales que se adjuntan al presente convenio.

Artículo 38. Complemento ad personam

El complemento ad personam recoge un derecho adquirido cuya cuantía se refleja en nómina de cada trabajador que lo percibe.

Artículo 39. Complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable

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

De dirección

Corresponde aplicar este complemento, como compensación a aquellas actividades que debe de realizar el personal que ocupa puestos dirección o de responsabilidad en la entidad, y que por ello en el desempeño de dichos puestos concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados en su grupo profesional y nivel.

La cuantía de este complemento será una cantidad fija y aparece reflejada en la tabla salarial que se adjunta al convenio.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

Nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. Se considerará igualmente trabajo nocturno a aquél que se realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Corresponderá aplicar este complemento a los trabajadores o trabajadoras en los que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo anterior.

Complemento festivos especiales

Para los trabajadores del Centro de Día y conductores de Transporte Adaptado tendrán la consideración de festivos especiales el 5 de enero, 24 y 31 de diciembre y se le retribuirá el importe señalado en las tablas salariales.

Complemento de localización y disponibilidad

Corresponde este complemento a aquellos trabajadores y trabajadoras a quienes en razón de su puesto y de su disponibilidad se les asigne un teléfono móvil y/o deban permanecer localizables debido a situaciones de emergencia que media entre el final de su jornada laboral y el inicio de la siguiente, así como domingos y festivos, salvo en el período de las vacaciones anuales retribuidas, recogidas en el artículo 20 de este convenio.

Este complemento dejará de percibirse, cuando a criterio de la dirección, cese la necesidad que lo motivó.

Complemento Centro Penitenciario de A Lama

Por razón del entorno laboral se establece un complemento retributivo, a favor del personal que realiza su trabajo en el Centro Penitenciario de la Lama.

Complemento coordinación Asamblea Local

Corresponde este complemento a aquellos trabajadores y trabajadoras que ocupan puestos coordinación y responsabilidad en la Asamblea Local/Comarcal.

Artículo 40. Pagas extraordinarias

Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán tres pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base más el complemento ad-personan y los complementos establecidos, abonándose en los meses de junio, septiembre y diciembre.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones, se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero al 30 de junio (paga de verano), la de septiembre retribuye el período comprendido desde 1 enero a 31 de diciembre y la de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre (paga de Navidad).

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

Artículo 41. Abono de retribuciones

El abono de las retribuciones a las que hace referencia el artículo 30 de este Convenio, se realizará el día 28 de cada mes y en cualquier caso y de forma excepcional antes del cuarto día del mes siguiente, mediante transferencia bancaria, al número de cuenta que indique el trabajador o trabajadora al departamento de personal de la Oficina Provincial.

Las pagas extras de junio, septiembre y de diciembre se abonarán antes del día 20 de cada uno de esos meses.

El trabajador o trabajadora, por su parte, estará obligado a comunicar por escrito la modificación de la cuenta de abono de la nómina, dentro de los 10 primeros días del mes en curso; y a firmar el recibo de nómina en los 10 días siguientes al cobro de la misma.

Artículo 42. Gastos de viaje

Dietas: El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, que por razones de su trabajo o por asistencia a cursos de formación relacionados con sus funciones, tenga que desplazarse fuera del municipio en el que esté ubicado su puesto de trabajo, tendrá derecho a que se le reintegre todo el gasto ocasionado relativo a alojamiento, manutención y transporte previa justificación con las facturas originales, según las siguientes cantidades máximas a justificar:

- Alojamiento según factura. Hotel máximo 3 ***
- Desayuno: Hasta 4 €
- Comida: Hasta 16 €
- Cena: Hasta 16 €
- Billetes de tren, avión, autobús, clase turista Según factura
- Kilometraje 0,19 €/km. La utilización de vehículo particular deberá ser previamente autorizada

Si existiese vehículo de la entidad disponible, y solicitase su uso el empleado la entidad le facilitará el uso del mismo.

Los/as trabajadores que con motivo de un desplazamiento realicen fuera de su jornada laboral, por indicación expresa de la empresa podrán compensar ese tiempo incorporándose al trabajo más tarde al día siguiente, previa autorización del responsable.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

Artículo 43. Incapacidad Temporal

Las empresas complementarán hasta el 100 % del salario las prestaciones económicas derivadas de accidente laboral, hasta el tope máximo de cotización vigente en el momento que se produce la baja por IT y por un período máximo establecido en la ley general de la seguridad social.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 100 % del salario que tenga reconocido el trabajador, de los 3 primeros días de la primera baja del año.

CAPÍTULO VII

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 44. Crédito salarial y anticipo mensual

Todo el personal tiene derecho a percibir, con antelación al momento señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado que serán descontados en esa mensualidad.

El personal con más de 1 año de antigüedad podrá solicitar, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica, préstamo cuya cuantía no exceda de tres mensualidades netas. En caso de concesión el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en un máximo de las seis mensualidades siguientes a su concesión. Hasta que no esté amortizado al 100% el préstamo no podrá solicitar el trabajador uno nuevo. Los préstamos estarán sometidos a retención como renta en especie.

La extinción de contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la entidad determinará la devolución del anticipo o préstamo.

De manera simultánea sólo se concederán préstamos a un máximo de diez trabajadores, de manera que hasta que uno de los trabajadores no haya finalizado el reintegro total del préstamo concedido no se concederá ningún otro.

En el supuesto que más de diez trabajadores/as soliciten préstamos a la empresa de manera simultánea gozará de preferencia para la concesión del mismo aquel que tenga mayores cargas familiares, entendiéndose como tales hijos a su cargo menores de 18 años que no desempeñen ninguna actividad retribuida o personas dependientes. Sin que el trabajador pueda disfrutar de dicha preferencia dos veces consecutivas puesto que a la siguiente vez tendrá prioridad el inmediato posterior en cargas familiares. Si bien, no se aplicará el derecho de preferencia contemplado en el presente párrafo cuando no haya transcurrido un año desde la liquidación del préstamo anterior.



Artículo 45. Otras condiciones.

La Empresa facilitará las siguientes condiciones a los trabajadores y trabajadoras, cónyuges e hijos:

Plazas y exención de matrículas en las acciones formativas llevadas a cabo por Cruz Roja Española en Pontevedra.

CAPÍTULO VIII
SEGURIDAD Y SALUD**Artículo 46. Seguridad**

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Institución, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad y salud laboral en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación. La Institución, 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 diligencia, y específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud física y mental del personal a su servicio 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 Entidad.
- c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos, riesgos profesionales y con especial atención a los riesgos psicosociales por parte de servicios profesionales externos.
- d) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores y 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 comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y al personal temporal.

El personal en plantilla tiene como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuado cumplimiento.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos puestos a disposición del personal constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

Los y las representantes laborales velarán por la difusión entre la plantilla del modo más adecuado, según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones 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 Entidad 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 relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los delegados o delegadas de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud del personal.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud del personal en el trabajo.
- f) Cooperar con la Institución para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de la plantilla.

Artículo 47. Salud laboral

- a) Se facilitará al personal un reconocimiento médico anual a cargo de la Institución.
- b) En aquellos servicios en los cuales el riesgo de contagio sea mayor, este derecho podrá ser ampliado a un reconocimiento semestral.
- c) Protección a la mujer embarazada: La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que por la Dirección del Centro y del Comité de Empresa, se le examine si el trabajo que desempeña pueda afectar a su estado, recabando los informes médicos oportunos, a los efectos de prevenir cualquier situación de riesgo.

Artículo 48. Uniformidad

La empresa proveerá de ropa, calzado y protección necesaria a aquellos trabajadores y trabajadoras cuyo puesto de trabajo lo requiera, siendo su uso de carácter obligatorio para éstos/as.

La dirección del Centro determinará el vestuario necesario en cada caso, valorando para ello la normativa en materia de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 49. Responsabilidad civil

La Institución concertará una póliza de seguros destinada a cubrir la eventual responsabilidad civil en que pudieran incurrir los trabajadores de la institución en el ejercicio de sus funciones.



CAPÍTULO IX

USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN

Artículo 50. Principios generales sobre el uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación

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

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

Artículo 51. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores

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

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

www.cigservizos.org

CAPÍTULO X

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 52. 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 Pontevedra, 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. Se acompaña como Anexo 2.
- 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 éstas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.
- Regularizar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista.

CAPÍTULO XI

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 53. Acumulación de horas

El personal trabajador con representación sindical podrán realizar la acumulación trimestral de horas asignadas por la legislación vigente, así mismo se podrán ceder horas sindicales entre miembros del Comité de Empresa, debiendo ser comunicado a la empresa con antelación, siempre que no suponga la contratación de personal, estableciéndose como límite que la cesión no puede superar el doble de las que por legislación le corresponde.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

Artículo 54. Cuota sindical

Las empresas procederán al descuento en nómina de la cuota sindical de aquellos trabajadores y trabajadoras que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

La trabajadora y/o el trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a que corresponde.

La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa, poniendo en su conocimiento la cuenta y la entidad bancaria a que hayan de transferirse mensualmente la totalidad de las cuotas deducidas a favor de dicha central sindical.

Los trabajadores tendrán derecho a realizar asambleas en los locales de la Empresa en los términos y con las limitaciones establecidas por el estatuto de los trabajadores. Asimismo, podrán disponer además, de dos horas mensuales durante la época de negociación del Convenio, con un máximo de once horas anuales, dentro de la jornada de trabajo, para la celebración de tales asambleas, que podrán ser generales o realizarse por estamentos o grupos de trabajadores, con el objetivo de no interrumpir la prestación de los servicios.

Artículo 55. Tablón de anuncios

En los centros de trabajo, los trabajadores o sus representantes en el centro de trabajo, podrán solicitar la colocación, en un lugar accesible elegido por la empresa, de un tablón de anuncios.

En dicho tablón sólo podrán insertarse, comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

Las empresas sólo podrán negar la inserción si el contenido no se ajusta a lo descrito en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 56. Utilización de medios tecnológicos

La representación legal de los trabajadores podrá utilizar los medios informáticos tales como el correo electrónico, para emitir y recabar la información que se considere necesaria.

CAPÍTULO XII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 57. Principios informadores**

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las Entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de la Institución en relación con el personal asalariado.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador o trabajadora afectada.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 58. Graduación de faltas

Toda falta cometida por los trabajadores y/o trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual podrá ser sancionada por la dirección de la Institución, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que establece este artículo.

a) Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido inexcusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad.
2. La no comunicación a él o la superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día al mes sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el o la superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de 30 días.
6. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. Las ofensas hacia sus compañeros y/o compañeras.
8. La desatención y falta de corrección en el trato con los y las beneficiarias de los programas, los y las alumnas de los cursos de formación y con los compañeros y/o compañeras.
9. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores o trabajadoras, las personas destinatarias, alumnado, para la propia entidad o las entidades privadas y las administraciones públicas con las que se colabore.

b) Faltas graves:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad continuada.
3. El trato vejatorio a los destinatarios o destinatarias del trabajo, alumnado, a compañeros, compañeras de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros y/o compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 2 días en el plazo de un mes.
6. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
7. Las reiteradas ofensas hacia sus compañeros y/o compañeras.
8. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.
9. El incumplimiento del Código de Conducta de Cruz Roja Española cuando no origine daños o perjuicios para las personas destinatarias y/o para la Entidad.

c) Faltas muy graves:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios o destinatarias del servicio, alumnado y a compañeros o compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
6. El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios y destinatarias del trabajo, alumnado, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.
8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 3 días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. El acoso sexual, por razón de sexo o moral (mobbing).



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

12. 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.
13. Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, etnia, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.
14. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o trabajadora o de terceros.
15. El incumplimiento muy grave de las obligaciones derivadas de Ley Orgánica de Protección de Datos y vulneración del uso de los Sistemas de Información.
16. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
17. El incumplimiento muy grave del Código de Conducta de Cruz Roja Española cuando origine daños o perjuicios para las personas destinatarias y/o para la Institución.

Artículo 59. Sanciones

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

- **a) Por faltas leves:**
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- **b) Por faltas graves:**
 - Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
 - Suspensión de empleo y sueldo desde 3 días hasta tres meses.
- **c) Por faltas muy graves:**
 - Suspensión de empleo y sueldo desde 3 meses 1 y un días hasta seis meses.
 - Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de hasta tres años.
 - Despido.

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

Las sanciones se notificarán por escrito al interesado o interesada, para su conocimiento y efectos, quien deberá acusar recibo de la misma. Así mismo, se remitirá copia de dicha comunicación al Comité de Empresa.



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

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

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

Artículo 60. 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 tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

Artículo 61. Cancelación

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de seis meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

CAPÍTULO XIII

MEDIO AMBIENTE, VOLUNTARIADO Y FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

Artículo 62. Compromiso

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



CAPÍTULO XIV VOLUNTARIADO

Artículo 63. Gestión del Voluntariado

Siendo Cruz Roja Española, 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 obligaciones 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.

Artículo 64. Fondo Social

Se establece un fondo social a beneficio de los trabajadores y trabajadoras de 12.000 euros anuales, que se acumulará para el año que siguiente en caso lo no dispuesto.

Para poder hacer uso de él, será necesaria una antigüedad mínima en la empresa de un año.

Las normas de uso de dicho fondo se establecerán con un reglamento acordado entre el Comité de Empresa y la Dirección de Cruz Roja en Pontevedra.

Una vez aprobado dicho reglamento se hará llegar a toda la plantilla.

SERVIZOS

www.cigservizos.org



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

ANEXO 1

SALARIO BRUTO ANUAL 2017					
GRUPOS		Categorías	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Grupo I	1	Licenciado	18.252,30	20.157,90	22.443,90
Grupo II	2	Diplomado	16.224,15	18.379,35	21.023,40
Grupo III	3	Técnicos especialistas	14.590,65	15.951,60	17.738,85
Grupo IV	4	Aux. enfermería	14.415,30	15.799,50	—
		Gerocultor	14.415,30	15.799,50	—
		Aux. administrativo	14.415,30	15.799,50	—
		Instalador	14.415,30	15.799,50	—
		Monitor de actividades	14.415,30	15.799,50	—
Grupo v	5	Conductor	15.363,30	—	—
		Telefonista	14.131,05	—	—
		Promotor	13.918,50	—	—
		Limpiadora	13.918,50	—	—

COMPLEMENTOS	
CONCEPTO	IMPORTE
COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN	3.606/ANUAL
COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD	25% SALARIO BASE
COMPLEMENTO DE FESTIVOS ESPECIALES	50/Diario
COMPLEMENTO CENTRO PENITENCIARIO DE A LAMA	1.350/Anual
COMPLEMENTO COORDINACIÓN ASAMBLEA LOCAL	1.350/Anual
COMPLEMENTO DE LOCALIZACIÓN Y DISPONIBILIDAD	1.800/Anual

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal/web/public/procedures/getdocfromcsv/getdocfromcsvform.xhtml>
 Código seguro de verificación: QXR6SD2KYG9I8X



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

SALARIO BRUTO ANUAL 2018					
GRUPOS		Categorías	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Grupo I	1	Licenciado	18.526,08	20.460,27	22.780,56
Grupo II	2	Diplomado	16.467,51	18.655,04	21.338,75
Grupo III	3	Técnicos especialistas	14.809,51	16.190,87	18.004,93
Grupo IV	4	Aux. enfermería	14.631,53	16.036,49	—
		Gerocultor	14.631,53	16.036,49	—
		Aux. administrativo	14.631,53	16.036,49	—
		Instalador	14.631,53	16.036,49	—
		Monitor de actividades	14.631,53	16.036,49	—
Grupo v	5	Conductor	15.593,75	—	—
		Telefonista	14.343,02	—	—
		Promotor	14.127,28	—	—
		Limpiadora	14.127,28	—	—

COMPLEMENTOS	
CONCEPTO	IMPORTE
COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN	3.606/ANUAL
COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD	25% SALARIO BASE
COMPLEMENTO DE FESTIVOS ESPECIALES	50/Diario
COMPLEMENTO CENTRO PENITENCIARIO DE A LAMA	1.350/Anual
COMPLEMENTO COORDINACIÓN ASAMBLEA LOCAL	1.350/Anual
COMPLEMENTO DE LOCALIZACIÓN Y DISPONIBILIDAD	1.800/Anual

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal/web/public/procedures/getdocfromcsv/getdocfromcsvform.xhtml>
 Código seguro de verificación:QXR6SD2KYG9I8X



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

SALARIO BRUTO ANUAL 2019					
GRUPOS		Categorías	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Grupo I	1	Licenciado	18.803,98	20.767,17	23.122,27
Grupo II	2	Diplomado	16.714,52	18.934,87	21.658,83
Grupo III	3	Técnicos especialistas	15.031,65	16.433,74	18.275,01
Grupo IV	4	Aux. enfermería	14.851,00	16.277,04	—
		Gerocultor	14.851,00	16.277,04	—
		Aux. administrativo	14.851,00	16.277,04	—
		Instalador	14.851,00	16.277,04	—
		Monitor de actividades	14.851,00	16.277,04	—
Grupo v	5	Conductor	15.827,66	—	—
		Telefonista	14.558,16	—	—
		Promotor	14.339,19	—	—
		Limpiadora	14.339,16	—	—

COMPLEMENTOS	
CONCEPTO	IMPORTE
COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN	3.606/ANUAL
COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD	25% SALARIO BASE
COMPLEMENTO DE FESTIVOS ESPECIALES	50/Diario
COMPLEMENTO CENTRO PENITENCIARIO DE A LAMA	1.350/Anual
COMPLEMENTO COORDINACIÓN ASAMBLEA LOCAL	1.350/Anual
COMPLEMENTO DE LOCALIZACIÓN Y DISPONIBILIDAD	1.800/Anual

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal/web/public/procedures/getdocfromcsv/getdocfromcsvform.xhtml>
 Código seguro de verificación:QXR6SD2KYG9I8X



ANEXO 2

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.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

ÁMBITO

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

OBJETO

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

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

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

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

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

Información y sensibilización

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

Formación

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

CONCEPTOS IMPLICADOS EN EL PROTOCOLO

TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

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



ACOSO DISCRIMINATORIO

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

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

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

ACOSO SEXUAL

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

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

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- 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 censoradora 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.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

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.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

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



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá probar que no ha existido tal discriminación.

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

FASE PRELIMINAR

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

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

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

1. Denuncia presentada al Agente de Igualdad
2. Entrevistas de la Comisión Instructora con las partes implicadas
3. Emisión de informe por parte de la Comisión en el plazo de 15 días

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.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

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.

1. Informe preliminar de la Comisión Instructora determinando que cabría la existencia de acoso
2. Entrevistas de la Comisión Instructora con las partes implicadas, incluyendo testigos y personal experto
3. Emisión de informe en el plazo de un mes

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.



Venres, 15 de xuño de 2018

Núm. 115

ANEXO I
FORMULARIO DE DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

D.N.I.: _____

DEPARTAMENTO _____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DEPARTAMENTO _____

TIPO DE DENUNCIA

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

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

¿SE PRESENTAN PRUEBAS? SÍ NO

PRUEBA DOCUMENTAL CONSISTENTE EN:

PRUEBA TESTIFICAL CONSISTENTE EN:

Fecha y firma de la persona denuncia

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

DATOS DE LA DENUNCIA

SERVIZOS

www.cigservizos.org



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.

www.cigservizos.org

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

