

**ENE 2022  
DIC 2024**

# **III Convenio Colectivo**

## **Cruz Roja en Asturias**





### III CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ASTURIAS 2021/2024

PREÁMBULO .....	4
CAPÍTULO I Ámbito de aplicación .....	4
Artículo 1. —Determinación de las partes.....	4
Artículo 2. —Ámbito personal y territorial. ....	4
Artículo 3. —Vigencia, ultraactividad y denuncia del Convenio.....	5
Artículo 4. —Vinculación a la totalidad.....	5
Artículo 5. —unidad de Convenio.....	6
Artículo 6. —Comisión Mixta Paritaria.....	6
Artículo 7. —inaplicación de las condiciones de trabajo.....	7
CAPÍTULO II Organización del trabajo artículo .....	8
Artículo 8. —Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.....	8
CAPÍTULO III sistema de provisión de vacantes y promoción.....	9
Artículo 9. —ingresos del personal externo.....	9
Artículo 10. —Cobertura con personal interno. ....	9
Artículo 11. —Período de prueba. ....	10
Artículo 12. —Personal temporal. ....	11
CAPÍTULO IV Contratación .....	11
Artículo 13. —Régimen Jurídico de las Contrataciones. ....	11
Artículo 14. —Promoción interna.....	12
CAPÍTULO V Modificación de Condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica .....	12
Artículo 15. —Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. ....	12
Artículo 16. —Movilidad funcional. ....	12
Artículo 17. —Funciones de distinto grupo profesional.....	12
Artículo 18. —Movilidad geográfica. ....	13
Artículo 19. —Movilidad geográfica Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género.....	13
CAPÍTULO VI Clasificación Profesional .....	13
Artículo 20. —Clasificación Profesional.....	13
Artículo 21. —Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.....	14
Artículo 22. —Grupos profesionales. ....	15
Grupo 1. Grados universitarios. ....	15
Grupo 2. Técnicos/as especialistas (actividad y/o gestión administrativa) .....	15
Grupo 3. Técnicos/as (actividad y/o gestión administrativa).....	16
Grupo 4. Técnicos/as auxiliares.....	16
(actividad/gestión administrativa/servicios generales).....	16
CAPÍTULO VII Jornada y horarios .....	16
Artículo 23. —Jornada. ....	16
Artículo 24. —Flexibilidad horaria.....	19

Artículo 25. —Desplazamientos.....	19
Artículo 26. —Horas extraordinarias.....	20
Artículo 27. —Pausa durante la jornada de trabajo.....	20
CAPÍTULO VIII vacaciones, licencias y permisos .....	21
Artículo 28. —Vacaciones.....	21
Artículo 29. —licencias retribuidas.....	22
Artículo 30. —licencias no retribuidas.....	25
Artículo 31. —Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Protección de la maternidad y paternidad. ...	25
Artículo 32. —Justificación de Ausencias y Permisos.....	26
Artículo 33. —seguros de responsabilidad civil, penal y cobertura de accidentes laborales. ....	26
CAPÍTULO IX Suspensión y extinción del contrato de trabajo .....	27
Artículo 34. —suspensión con reserva del puesto de trabajo.....	27
Artículo 35. —excedencias voluntarias.....	29
Artículo 36. —excedencias forzosas.....	29
Artículo 37. —Voluntariado y Código de conducta .....	30
Artículo 38. —extinción del contrato de trabajo.....	30
Artículo 39. —Jubilación.....	30
CAPÍTULO X Estructura salarial .....	30
Artículo 40. —estructura retributiva.....	30
Artículo 41. —salario base.....	31
Artículo 42. —Pagas extraordinarias.....	31
Artículo 43. —Complemento Ad Personam.....	31
Artículo 44. —Complementos salariales.....	32
Artículo 45. —Revisión salarial.....	34
Artículo 46. —incapacidad temporal.....	34
Artículo 47. —Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.....	35
Artículo 48. —Ayuda especial por hijos e hijas con diversidad funcional.....	35
CAPÍTULO XI Formación.....	35
Artículo 49. —Principios Generales.....	35
Artículo 50. —objetivos de la formación.....	36
CAPÍTULO XII Régimen disciplinario .....	39
Artículo 51. —Graduación de las faltas.....	39
Artículo 52. —sanciones.....	43
Artículo 53. —Prescripción.....	44
CAPÍTULO XIII Acción sindical.....	44
Artículo 54. —Garantías sindicales.....	44
Artículo 55. —Órganos de representación.....	44
CAPÍTULO XIV Seguridad, salud laboral, medio ambiente y conciliación de vida personal y profesional.....	45
Artículo 56. —Seguridad y salud laboral.....	45

Artículo 57. —Medio Ambiente .....	45
Artículo 58. —Igualdad de oportunidades y no discriminación .....	45
Artículo 59. —Fondo de Acción social .....	46
Artículo 60. —Teletrabajo.....	47
Anexo 1 .....	47
TABLAS SALARIALES.....	47
Anexo 2 .....	47
PROTOCOLO ACOSO.....	47
Procedimiento de actuación.....	47
MEDIDAS DE APOYO DE LA ENTIDAD PARA LAS VÍCTIMAS.....	52
RESUMEN PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO.....	52
Enlace directo al documento oficial publicado en el BOE .....	52

## **PREÁMBULO**

El presente documento representa el marco laboral del personal laboral de Cruz roja española en Asturias adaptando los derechos y deberes de las partes a la situación actual, representando el III Convenio Colectivo para el personal laboral de Cruz roja española en el principado de Asturias.

Para una mejor relación del personal laboral y el trabajo en Cruz roja española se ha tenido en cuenta la peculiar actividad de la Cruz roja, los objetivos de los servicios que presta, los destinatarios y destinatarias de los mismos y la diversidad de las actividades que desarrolla en Asturias, siempre con el objetivo único de cumplir nuestro compromiso con las personas más vulnerables.

Cruz roja es 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 el trabajo con el voluntariado de la organización, implicándolo en la planificación, desarrollo y evaluación de la actividad, así como facilitar el conocimiento de sus derechos y deberes. profesionalmente se hace mención explícita al respeto de los principios Fundamentales del movimiento Internacional de la Cruz roja y la media luna roja, al deber del secreto profesional, a la protección de datos de carácter personal, al respeto del Código de Conducta que la Institución tiene aprobado y a la normativa de Cruz roja española en todos sus ámbitos.

### **CAPÍTULO I Ámbito de aplicación**

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

De una parte, la representación legal de la entidad Cruz roja española en el principado de Asturias (en adelante CRE) y de otra, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esa Comunidad autónoma, han negociado y acordado el presente Convenio Colectivo.

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

El presente Convenio será de aplicación a todos los Centros de trabajo de CRE en Asturias y afectará a todo el personal laboral de la Cruz roja o que preste sus servicios en los citados Centros de trabajo abiertos en el principado de Asturias.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

1. Los/as profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la CRE.

2. Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.

3. El personal responsable de Cruz Roja Española en Asturias de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento General orgánico y en los estatutos de la Institución, y expresamente el/la secretario/a y el/la Coordinador/a autonómico/a.

4. El personal laboral de Cruz Roja Española que presta sus servicios en el Centro de Hemodiálisis, Hospital de Gijón y Centro Comunitario de sangre y tejidos de Asturias.

### **Artículo 3. —Vigencia, ultraactividad y denuncia del Convenio.**

El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias y su duración se extenderá desde el día 1 de enero de 2022 hasta el día 31 de diciembre de 2024. este Convenio se prorrogará anualmente si no media denuncia previa.

Sus efectos económicos regirán desde el día 1 de enero de 2022.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio, comunicándolo por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo. debiendo constituirse la Comisión negociadora en el plazo de 1 mes, y seguirá en vigor hasta ser sustituido por el nuevo Convenio.

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

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguno de los artículos del III Convenio Colectivo para el personal laboral de la Oficina Autonómica de Cruz Roja Española en el Principado de Asturias, la Comisión Negociadora, en el plazo de 15 días desde la firmeza de la resolución judicial, deberá reunirse para, o bien ajustar el contenido del Convenio a la nueva situación creada, o bien decidir si la modificación de tal o tales cláusulas produce la ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones estipuladas, y si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del Convenio.

Si en el plazo de 2 meses desde la firmeza de la resolución, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, deberán someter su discrepancia al SASEC (Servicio Asturiano de resolución Extrajudicial de Conflictos), recurriendo a los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos previstos en el presente Convenio Colectivo.

## **Artículo 5. —unidad de Convenio.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

## **Artículo 6. —Comisión Mixta Paritaria.**

Se crea una Comisión mixta paritaria que tendrá la siguiente composición y funciones:

La Comisión estará integrada por 3 representantes de CRE, elegidos/as por ésta y por 3 representantes de la parte sindical, elegidos/as por los/las representantes legales de los/las trabajadores/as de entre los/las firmantes del Convenio.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales de asesoría, en cuantas materias o reuniones considere oportunos, designados de mutuo acuerdo por la Comisión o en su defecto, en el mismo número por cada una de las partes, sin que el número de personas asesoras pueda ser superior a la membresía titular de la Comisión.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad judicial o administrativa, el presente Convenio.
2. Velar por el cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
3. Intentar la solución extrajudicial y en el seno de la Comisión Paritaria de las reclamaciones o litigios que se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente Convenio.
4. Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan.
5. Las restantes funciones que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión paritaria se reunirá, como mínimo y con carácter ordinario, una vez al año, y con carácter extraordinario a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, tantas veces como se estime necesario, en un plazo de 15 días contados a partir de la propuesta de reunión.

Con carácter previo a la promoción de cualquier conflicto colectivo de carácter jurídico, las partes, en el ánimo de potenciar la autonomía colectiva, someterán los mismos a la Comisión paritaria.



La parte que suscite la discrepancia, determinando por escrito con la mayor precisión los términos y contenido de las cuestiones objeto de debate, solicitará a la otra parte la convocatoria de reunión.

El precitado trámite se considerará cumplido si no se lograra adoptar un acuerdo o, en todo caso, por el transcurso de 1 mes desde la solicitud de la convocatoria.

Agotado el procedimiento anterior sin haberse recabado el acuerdo, se someterá a arbitraje en los términos previstos en la legislación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Asturias.

Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta de sus miembros, teniendo carácter vinculante para ambas partes; tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio Colectivo y serán objeto de publicación/publicidad.

Cualquier persona trabajadora se podrá dirigir a la Comisión paritaria para plantearle cuestiones relativas al Convenio Colectivo, mediante correo electrónico a la cuenta [comisionparitaria@cuzroja.es](mailto:comisionparitaria@cuzroja.es). la misma legitimidad se reconoce al Comité de empresa de CRE y a cualquier organización sindical con representación en el mismo.

Denunciado el Convenio Colectivo y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

#### **Artículo 7. —inaplicación de las condiciones de trabajo.**

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder al de la vigencia inicial del presente Convenio.

La solicitud de descuelgue la iniciará la empresa, quien lo comunicará por escrito a la representación legal del personal laboral. tras un período de consultas de 15 días, la representación de la empresa y la representación legal del personal laboral adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el período de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo sectorial o acuerdo marco estatal y a la autoridad laboral a efectos de depósito y con hoja de estadística.

El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas, así como las condiciones de reenganche, que, concluida su duración, serán las que establezca en el Convenio vigente en ese momento y, su duración no podrá prolongarse más allá de la vigencia inicial pactada.

En caso de desacuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación- mediación ante el SASEC, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del estatuto de los trabajadores.

En la comunicación se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

1. Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que justifique el descuelgue.

2. Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

Asimismo, se explicarán las medidas de carácter general que se hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que sea requerida por la representación legal y justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

## **CAPÍTULO II Organización del trabajo artículo**

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

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

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

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c. La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal laboral.

- d. La profesionalización y promoción del personal laboral.
- 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 del personal laboral.
- h. La participación de forma equitativa de mujeres y hombres en la formación y capacitación profesional, así como la promoción profesional del personal laboral según criterios de equidad entre ambos sexos.
- i. La conciliación de la vida laboral y personal.
- j. El respeto de los principios Fundamentales de Cruz roja.

### **CAPÍTULO III sistema de provisión de vacantes y promoción**

#### **Artículo 9. —ingresos del personal externo.**

El ingreso del personal laboral externo, salvo los puestos de responsables provinciales de áreas y departamentos que serán nombrados por la presidencia autonómica, se realizará de ordinario mediante las pruebas selectivas que determine la empresa con la participación del Comité de empresa para las vacantes que se produzcan, garantizando la transparencia, equidad e igualdad de oportunidades en el proceso de selección.

Se podrá asimismo recurrir a la selección directa o a través de empresas de selección, cuando la singularidad o especialidad del puesto a cubrir así lo requiera a juicio de la entidad, en cuyo caso se dará cuenta de ello al Comité de empresa.

La contratación referida en los artículos 10 y 11 de este Convenio, dada su temporalidad, no será necesario que se rija en cuanto a la selección del personal por lo establecido en este artículo.

#### **Artículo 10. —Cobertura con personal interno.**

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

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

empleado o empleada de la organización perteneciente a otro Centro de trabajo de la misma provincia, que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior.

Ingreso y provisión de vacantes, tanto con personal interno como externo

Los puestos vacantes o de nueva creación, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria. Todos los puestos vacantes y de nueva creación serán anunciados, especificando las características de cada puesto a cubrir (perfil del puesto, jornada, salario...). La convocatoria se publicará mediante sistemas de difusión telemática (página web, correos electrónicos). se exceptúan de convocatoria y en consecuencia del procedimiento de cobertura aquí regulado los nuevos puestos de trabajo necesarios para la cobertura de un nuevo Programa o Servicio cuando su implantación haya de producirse en el plazo inferior a 6 meses desde su concertación.

2. Selección de los aspirantes. La determinación de los/las aspirantes en virtud del resultado de las pruebas de selección realizadas, atenderá siempre al criterio de promoción profesional como prioridad respecto a los/las aspirantes ajenos/as a la entidad.

Los/las aspirantes se realizarán en 2 fases simultáneas por separado, fase de ascenso, incluyendo a todas las personas pertenecientes ya a la entidad y fase libre, incluyendo a los/las aspirantes que no formen parte de la respectiva plantilla. En el supuesto que la verificación de los resultados de la fase de ascenso suponga la no cobertura de todas las vacantes ofertadas, se procederá a seleccionar, por el orden de puntuación obtenida, a quienes opten en fase libre. para la fase de ascenso se considerará como méritos haber desarrollado igual o similar puesto de trabajo y contar con mayor antigüedad en la entidad.

3. Se informará con carácter previo a los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre los criterios a aplicar en los procesos selectivos que puedan promoverse para la cobertura de vacantes en los términos establecidos en el presente artículo.

En todo caso, resulta imprescindible que el aspirante obtenga, al menos, el 50% de la puntuación requerida para poder optar a una plaza.

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

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de

6 meses para los grupos profesionales de Grado y de 2 meses para el resto de grupos profesionales.

2. Durante este período, tanto la empresa como el/la trabajador/a podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña.

#### **Artículo 12. —Personal temporal.**

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

### **CAPÍTULO IV Contratación**

#### **Artículo 13. —Régimen Jurídico de las Contrataciones.**

1. CRE utilizará para la atención de sus necesidades organizativas las modalidades contractuales previstas en la legislación laboral vigente, de acuerdo a la causalidad existente para cada una de las mismas y conforme a los supuestos legalmente establecidos.

2. El contrato de trabajo deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia (copia básica) será entregada al Comité de empresa.

3. El contrato de interinidad celebrado para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección para su cobertura definitiva, tendrá una duración que vendrá limitada por la resolución de dicho procedimiento selectivo.

4. Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada en caso de necesitarlo la entidad y reunir los/as trabajadores/as las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección. el Comité de empresa será informado de dicha circunstancia.

5. El personal laboral sujeto a este Convenio, podrá acogerse a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en la normativa de seguridad social aplicable. en dicho caso y previo acuerdo con la dirección, se podrá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en el artículo 12.7 del estatuto de los trabajadores y disposiciones vigentes y concordantes de la seguridad social.

#### **Artículo 14. —Promoción interna.**

El personal laboral fijo de empresa tendrá, en caso de existencia de vacantes en un grupo profesional superior al que ostente y de vacantes a tiempo completo, o de aumento de jornada, en igualdad de condiciones, preferencia para promocionarse dentro de la misma frente a la contratación externa.

### **CAPÍTULO V Modificación de Condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica**

#### **Artículo 15. —Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

La Dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa; todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del estatuto de los trabajadores.

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

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

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

Para lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido en el estatuto de los trabajadores.

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

Por necesidades del servicio, bien sean de carácter técnico u organizativo, cuando concurran las causas señaladas en el artículo 39.2 del estatuto de los trabajadores, la empresa podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o

a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes. la empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores/as.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a 6 meses de duración durante 1 año y 8 meses durante 2, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. superados los plazos si existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

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

La movilidad de un trabajador o trabajadora a un municipio distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios, siempre que suponga traslado de Centro de trabajo superior a 40 kilómetros, podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el artículo 40 del estatuto de los trabajadores y en este Convenio.

#### **Artículo 19. —Movilidad geográfica Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género.**

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus Centros de trabajo de la provincia.

La empresa le reservará el puesto de trabajo de origen durante los primeros 6 meses.

### **CAPÍTULO VI Clasificación Profesional**

#### **Artículo 20. —Clasificación Profesional.**

A partir de la entrada en vigor del actual Convenio Colectivo, el personal sujeto al mismo estará clasificado según su puesto de trabajo en grupos profesionales.

Su encuadramiento se realizará en 4 grupos; el grupo profesional agrupará unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas y conforme las previsiones de este Convenio.

En un mismo grupo profesional podrán coexistir distintas titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, lo que conllevará que en cada grupo se incluyan diferentes tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador o trabajadora.

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.

Se respetarán, en todo caso, las exigencias de titulación o acreditación profesional que, por normativa legal o convencional de aplicación, sean exigibles a determinados puestos de trabajo.

### **Artículo 21. —Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.**

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

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

a) Titulación. la correspondiente a cada grupo profesional.

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

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

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

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

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

Los grupos profesionales se encuadrarán en 3 áreas funcionales:



1. Área de atención directa, integrada por los puestos de trabajo que desarrollan su actividad profesional directamente con el objeto social del marco de intervención de Cruz roja.

2. Área de planificación y gestión, integrada por los puestos con labores de planificación, control interno, servicios administrativos, gestión de información y documentación. agrupa contenidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos.

3. Área de servicios y actividades auxiliares no técnicas.

## **Artículo 22. —Grupos profesionales.**

### **Grupo 1. Grados universitarios.**

Este grupo integra los puestos con mayor amplitud y heterogeneidad en la gestión de los proyectos (recursos económicos y humanos, actividades, funciones y objetivos integrados y diversos) y con mayor impacto en los objetivos generales de la organización.

Deben seguir las políticas definidas y objetivos genéricos de Cruz Roja, asumiendo una elevada complejidad en la solución de problemas, asociada a la gestión de recursos y diversidad e impacto de sus relaciones. tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras y de participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo.

Se requiere que tengan total iniciativa y autonomía sobre el cumplimiento de sus resultados, partiendo de las directrices generales de la dirección de Cruz roja.

La formación requerida será de Grado universitario o equivalente.

En este grupo se incluye el personal responsable de proyectos, Centros, programas o servicios, con alto grado de decisión, autonomía y responsabilidad que, en algunos casos, pueden desarrollar la coordinación de personal en su ámbito funcional percibiendo los complementos que se contemplen al respecto.

### **Grupo 2. Técnicos/as especialistas (actividad y/o gestión administrativa)**

Son los puestos que ejecutan los Proyectos y Programas técnicos definidos en los objetivos de la organización o bien en las áreas de soporte a los mismos. sus tareas están asociadas a la solución de problemas, relacionados con la especialidad de su ámbito de actuación.

Su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización.

Se requieren conocimientos técnicos especializados, adquiridos normalmente por Formación profesional de Grado superior y aptitudes prácticas que desarrollarán bajo la dependencia directa de un/a superior de su área funcional, de quien recibirán instrucciones genéricas, pudiendo administrar y gestionar, con plena responsabilidad las tareas asignadas.

### **Grupo 3. Técnicos/as (actividad y/o gestión administrativa)**

Son personas trabajadoras que tienen atribuida la realización de tareas relacionadas con su especialidad y sobre las que reciben instrucciones genéricas, realizando con plena responsabilidad tareas de tipo medio.

Las decisiones que toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo definidos por la organización, enfrentándose a problemas de complejidad media en el desempeño de su trabajo.

Se requiere competencia técnica, adquirida normalmente por Formación profesional de Grado medio. ejecutan tareas de soporte y apoyo a otros puestos o proyectos.

Su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la Institución.

### **Grupo 4. Técnicos/as auxiliares**

#### **(actividad/gestión administrativa/servicios generales)**

Integran este grupo las personas que desarrollan su labor bajo la dependencia y supervisión directa de otra persona trabajadora de nivel jerárquico superior de quien reciben instrucciones concretas. exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

En determinados casos podrán conllevar el requerimiento de acciones formativas específicas para la adaptación al puesto.

Requieren titulación o competencias adquiridas en el desempeño de su profesión, equivalentes al título de Graduado escolar en educación secundaria obligatoria, Formación reglada ocupacional y/o experiencia laboral asimilable.

## **CAPÍTULO VII Jornada y horarios**

### **Artículo 23. —Jornada.**

La jornada con carácter general será de lunes a viernes, a excepción de aquellos servicios que por su propia naturaleza tengan que prestarse de lunes a

domingo. El horario de mañanas será de 08:00 a 15:00 h (con la flexibilidad regulada en el siguiente párrafo). durante el período de invierno se trabajarán 2 tardes a la semana, durante 2 horas y media y corresponderá al responsable de cada departamento proponer la organización de los turnos de tarde, de modo que la atención a los programas y/o servicios quede cubierta. salvo que existan necesidades especiales derivadas de los programas/proyectos, una de las tardes libres será la del viernes.

La organización de la jornada y horario del personal laboral se ajustará a la que resulte necesaria para la adecuada prestación del servicio, según establezca el responsable de cada departamento con la aprobación del departamento de personal.

El principio general será lograr la máxima adecuación de la jornada a los horarios establecidos en este artículo. no obstante, podrá establecerse una jornada irregular, cuando por necesidades del servicio, sea necesario prolongar la jornada ordinaria fuera de los horarios establecidos, en cuyo caso se compensará el exceso de horas realizado:

a) Para la realización de horas adicionales se requerirá de autorización previa de los/as responsables de validación de cada departamento o asamblea local.

b) Las horas adicionales realizadas, se recuperarán en un plazo máximo de 4 meses, a contar desde la fecha de su realización.

Se establece un mínimo de 1 hora (a voluntad del trabajador/a, siempre y cuando la prestación del servicio lo permita) y un máximo de 3 horas de diferencia entre la jornada de mañana y la de tarde. Cuando existan necesidades especiales derivadas de los programas en los que el/la trabajador/a deba comer en el transcurso de su jornada laboral, esta hora computará como hora de trabajo.

Entre el fin de la jornada y el comienzo de la siguiente, deberá existir un mínimo de 12 horas. la jornada máxima anual no excederá de 1.750 h.

Las jornadas parciales que sean inferiores a 30 horas semanales, se realizarán prioritariamente en jornada continua en aras de fomentar la conciliación del personal laboral.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, preferentemente en sábado y domingo. Cuando los días de descanso se establezcan de forma alternativa o rotatoria, al menos tendrán que recaer en un fin de semana al mes, todo ello siempre que las necesidades organizativas de Cruz Roja

lo permitan y se agoten las alternativas posibles para su materialización. a estos efectos, también se tendrán en cuenta los derechos legales de las personas trabajadoras, teniendo que conciliarse los intereses de organización de CRE, con los de conciliación, rotación, equidad en los turnos, etc. en situaciones de discrepancia sobre este aspecto, será obligatorio que los responsables de departamento o la dirección de Centro, negocien con la RLT una solución que conjugue ambos derechos.

No obstante, en atención a las características del puesto de trabajo, cuando no sea considerada jornada u horario de trabajo habitual y, si puntualmente fuese necesario la atención del servicio en sábado, domingo o festivo, se compensará doble en cuantía de tiempo y descanso en otros días de la semana. esta compensación atenderá siempre, como mejora social, en beneficio del trabajador/a y por tanto con la flexibilidad que pudiera necesitarse, previo acuerdo de ambas partes.

Cada equipo profesional podrá establecer, en acuerdo con el personal responsable, ajustes horarios motivados por cuestiones de intervención concreta, de los que se dará cuenta a la representación de los/las trabajadores/as.

La jornada anual se divide en 2 períodos.

1. Período de invierno: Comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, con una jornada de 40 horas.

2. Período de verano: Comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre con un horario o jornada intensiva de 35 horas de lunes a viernes y un descanso diario computado dentro de esa jornada de 25 minutos.

La reducción de la jornada se aplicará proporcionalmente al resto de jornadas parciales.

Durante el período de verano en cada departamento se podrá establecer, a propuesta de su responsable, un horario en jornada de tarde, a los efectos de atender los servicios inaplazables, por actividades especiales o bien cuando la prestación del servicio a desarrollar lo exija, dando cuenta del mismo al Comité de empresa. la compensación de estas tardes se llevará a cabo de común acuerdo entre la dirección y los/as trabajadores/as que presten el servicio.

Los días 24 y 31 de diciembre, de las respectivas anualidades de vigencia del Convenio, serán considerados días festivos, aunque serán retribuidos como un día ordinario de trabajo. tal y como se ha dicho, aquel personal laboral que, por necesidades organizativas y del Centro trabajen los días 24 y 31 de diciembre,

tendrán derecho a 1 día de vacaciones en cualquier época del año si ha trabajado media jornada y 2 días si ha trabajado la jornada completa. asimismo, y exclusivamente para aquellos trabajadores/as que, atendiendo a su jornada de trabajo, tengan derecho a descanso diario de 25 minutos, dicho descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo. en los recursos en los que se presta atención de lunes a viernes, serán considerados no laborables o compensables si caen de sábado o domingo.

#### **Artículo 24. —Flexibilidad horaria.**

Con objeto de conciliar y armonizar la vida personal, familiar y laboral del personal y la normalización de horarios, se permite una flexibilidad horaria en la incorporación y salida del trabajo siempre que las características del servicio lo permitan. serán de derecho de mínimos, todas las medidas que se recogen en el plan de Igualdad de Cruz roja española, encaminadas a flexibilizar los horarios, especialmente aquellas que favorezcan la conciliación.

En ningún caso esta flexibilidad dará derecho a que el personal modifique la jornada laboral que tenga establecida por contrato. si la persona trabajadora necesitara un cambio de jornada, deberá solicitar adaptación de jornada según lo indicado en la legislación vigente.

Jornada con flexibilidad:

Hora de entrada por la mañana desde las 7:30 horas hasta las 9:30 horas.

Horas de presencia obligadas serán de 09:30 h a 14:00 h.

La presencia obligada en el horario de tarde ha de respetar el descanso de mínimo 1 hora entre la jornada de mañana y tarde.

La jornada de tarde no podrá superar las 5 horas.

El tiempo menor trabajado en función de esta flexibilidad se recuperará, como máximo, dentro del mes, debiendo quedar regularizado dentro del año natural.

La flexibilidad horaria no será de aplicación en los Centros, Programas y Proyectos con jornadas especiales por prestarse a turnos en servicios 24/7. Como compensación a la privación de este derecho les será reconocido 1 día de asuntos propios que podrán dividir en horas para favorecer la conciliación.

#### **Artículo 25. —Desplazamientos.**

En el supuesto de que un/a trabajador/a se desplace por motivos labores fuera de la Comunidad autónoma del principado de Asturias, deberá mediar un

descanso efectivo mínimo de 12 horas desde la hora de regreso al principado de Asturias y la reincorporación a su puesto de trabajo.

en el supuesto de que un/a trabajador/a se desplace por motivos laborales y tenga que pernoctar fuera de su domicilio habitual tendrá derecho a una compensación de 2,5 horas (antes o después del viaje). las horas que excedan de la jornada ordinaria serán reconocidas como horas adicionales compensándose en horas laborales de acuerdo a lo establecido en el artículo 23.

#### **Artículo 26. —Horas extraordinarias.**

Dado el carácter de la entidad, cuando la empresa lo considere imprescindible, la realización de las horas extraordinarias será de carácter voluntario, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Las horas extras se compensarán en tiempo de descanso en igual cuantía a las realizadas en el plazo máximo de 4 meses. transcurrido dicho plazo sin que dicha compensación haya tenido lugar, se retribuirá a razón del precio de la hora ordinaria x 1,75€.

#### **Artículo 27. —Pausa durante la jornada de trabajo.**

El personal laboral incluido dentro del ámbito objeto de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, 6 horas, tendrá derecho a una pausa de 25 minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

En los casos en que el trabajador/a realice una jornada diaria continuada de, al menos, 4 horas, tendrá derecho a una pausa de 15 minutos.

Si la jornada es superior a 8 horas tendrá una pausa de 15 minutos y otra de 10 minutos, ambas computables como tiempo de trabajo efectivo.

En los supuestos en que la normativa sobre prevención de riesgos laborales, en atención al puesto de trabajo concreto, establezca períodos de tiempo o pausa distintos de los reflejados en el párrafo precedente, se estará a lo dispuesto en la citada normativa específica de prevención.

La totalidad de las especificaciones comprendidas en todos los párrafos anteriores se entienden salvo acuerdos en contrario a nivel individual.

## **CAPÍTULO VIII vacaciones, licencias y permisos**

### **Artículo 28. —Vacaciones.**

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 28 días naturales, más 3 días, juntos o alternos en cualquier época del año, o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado, de acuerdo con la planificación de la Dirección y calendario de vacaciones.

Las vacaciones podrán disfrutarse en un máximo de 3 períodos distribuidos por semanas completas. para las contrataciones inferiores a 6 meses se disfrutarán en un máximo de 1 período.

Las vacaciones no serán sustituibles por compensación económica, salvo en aquellos casos en los que la relación laboral finalice sin haber disfrutado las vacaciones que se hubieran generado. En tales casos, procede el abono de las cantidades adeudadas y la correspondiente liquidación y cotización complementaria en el mes de la extinción del contrato de trabajo.

En el primer cuatrimestre del año, los responsables de las distintas Áreas de Conocimiento presentarán la propuesta de fechas de disfrute de vacaciones, que serán confirmadas por la Secretaría Autonómica. Ello sin perjuicio de que, solicitándolo a ésta, se pueda disfrutar con anterioridad.

Los trabajadores y las trabajadoras que no presenten la solicitud en la fecha indicadas estarán sujetos/as a disfrutar las vacaciones cuando el servicio lo permita.

Las vacaciones anuales podrán acumularse a otro tipo de licencias o permisos.

Las vacaciones no podrán comenzar en sábado (salvo que sea el día habitual de trabajo del trabajador/a afectado/a), domingo, día festivo o día de descanso semanal del trabajador/a, si a este/a le corresponde el descanso en otro día de la semana distinto al sábado y domingo.

Con carácter general las vacaciones tienen que disfrutarse en el año natural al que corresponden. previa solicitud a la dirección y visto bueno de la misma, podrán disfrutarse hasta el día 31 de enero del año siguiente, siempre que la modalidad de contratación lo permita.

Asimismo, es de derecho básico normativo, lo establecido en la sentencia del 29/11/2017 del TSJUE, y traspuesto a la normativa española a través del artículo 38.3 del real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, el cual, dice: “Cuando el

período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las fechas de disfrute de vacaciones del personal de un mismo servicio se ajustarán a las necesidades organizativas de la Institución, facilitando la contratación del personal que sustituya a estos/as trabajadores/as durante este tiempo de manera continuada elaborando para ello un calendario anual de vacaciones, debiendo la empresa comunicarlo por escrito a los/las trabajadores/as al menos con una antelación de 2 meses antes del comienzo del disfrute.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre las partes, de conformidad con lo establecido en este Convenio sobre planificación anual de vacaciones. En caso de discrepancia entre trabajadores/as de un mismo servicio o Centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer por parte de la dirección turnos rotatorios anuales.

Modificación de fechas: El calendario vacacional podrá ser modificado una vez al año solicitándolo con 3 semanas de antelación siempre y cuando no repercuta en la organización de los turnos de trabajo y/o funcionamiento del proyecto.

### **Artículo 29. —licencias retribuidas.**

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

a) El personal podrá acudir durante su jornada laboral a consultas médicas del ámbito de la salud, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, durante el tiempo indispensable para su realización, siempre y cuando no se puedan realizar fuera de la jornada laboral, justificando siempre esta circunstancia



y, en todos los casos, presentando, una vez pasada la consulta, el volante justificativo de la misma. En el supuesto de que no se presente dicho parte en un plazo de 72 horas, será considerado como permiso no retribuido.

b) Permiso para acompañamiento a consulta médica de familiar de primer grado por consanguinidad o por afinidad, o para acudir a tutorías en centros escolares. La persona trabajadora dispondrá de un permiso de 20 horas (agrupadas en mínimo de 2 horas) para el acompañamiento a consulta médica, pública o privada, de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad. Dicha consulta deberá ser solicitada preferentemente en horario compatible con su jornada de trabajo, y solo cuando no sea posible, podrá disfrutar del presente permiso. no obstante, cuando la consulta médica se realice fuera de la Comunidad autónoma el tiempo máximo de disfrute será de 1 día, siempre que se justifique fehacientemente. En caso de que, en la consulta médica de la persona atendida, el personal facultativo recomendara reposo durante al menos 1 día, el permiso abarcará la jornada completa. Cuando se superen las 20 horas, el tiempo empleado en el permiso deberá recuperarse.

c) Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable para su asistencia social integrada.

d) Para garantizar que todo el personal laboral disfrute del mismo número de días festivos, en aquellos casos en que el festivo local coincida en sábado (no laborable para el trabajador/a) se compensará con 1 día de descanso.

e) 20 días naturales en caso de matrimonio a partir del primer día laborable.

f) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge, ascendiente, descendiente, y 3 días naturales hasta segundo grado de consanguinidad, y 1 día natural hasta tercer grado de consanguinidad.

g) 3 días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia, el plazo será de 5 días naturales. El disfrute de este permiso abarca el período comprendido desde la hospitalización hasta los 12 días naturales siguientes al alta médica.

En los casos en que el hecho causante de la licencia retribuida se produzca en día no laborable, el inicio del cómputo del permiso comenzará el primer día

laborable después del hecho que lo justifica, es decir el primer día que en su horario o cuadrante indique que tiene que trabajar.

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

h) 1 puente al año, en el marco del calendario laboral del Centro de trabajo.

i) 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.

j) 1 día laborable coincidiendo con el día de la boda de un/a hijo/a.

k) 2 días laborables en caso de divorcio o disolución de la pareja de hecho.

l) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial, debiendo acreditarlo con la presentación del oportuno justificante expedido por el Centro de referencia.

m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. en el supuesto de que el trabajador o trabajadora perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

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

o) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. Asimismo, por voluntad propia, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada o 1 hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por ambos progenitores.

En los mismos términos, cualquiera de los progenitores, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En todo caso, las horas de lactancia podrán acumularse al período de vacaciones.

p) En el supuesto de adopción o acogida, si el/la menor tiene menos de 9 meses, las personas trabajadoras disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

q) 3 días al año por asuntos propios que tendrá en todo caso la consideración de trabajo efectivo, siempre y cuando medie una antigüedad de 12 meses de trabajo continuo y se solicite con una antelación mínima de 3 días laborables salvo causas de urgencia justificada. Uno de los días podrá disfrutarse por horas.

### **Artículo 30. —licencias no retribuidas.**

El personal laboral afectado por el presente Convenio, avisando con debida antelación, tendrá derecho sin retribución alguna a los siguientes permisos:

a) Hasta 15 días de permiso sin sueldo en el caso de separación o divorcio, debiendo presentar la justificación correspondiente.

b) 1 día para la asistencia al entierro de familiares de cuarto grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 2 días si ocurre el suceso a más de 100 Km de distancia.

c) El personal que lleve un mínimo de 1 año en la Institución, tendrá derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de 20 días laborables, una sola vez o en 2 fracciones al año, y habrá de otorgarse salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

d) En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, el trabajador o trabajadora podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a 1 mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

e) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes de oposiciones oficiales, debiendo acreditarlo con la presentación del oportuno justificante expedido por el organismo competente.

### **Artículo 31. —Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Protección de la maternidad y paternidad.**

En esta materia se estará a lo dispuesto, entre otras normas, en la ley de prevención de riesgos laborales, estatuto de los trabajadores, en lo previsto en la ley 39/1.999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE n.º 266 de 6/11/99) y en los Convenios internacionales ratificados en España, así como en lo dispuesto en el real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su

registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### **Artículo 32. —Justificación de Ausencias y Permisos.**

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o accidente, la justificación de la ausencia queda regulada de la siguiente forma:

1. Ausencias aisladas de 1 día: el trabajador o trabajadora comunicará su ausencia al trabajo y la razón de la misma al servicio de Personal, preferentemente hasta 2 horas después del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan, debiendo presentar justificante expedido por el facultativo competente en el momento que le sea posible.

2. En caso de ausencia de 2 o más días, el trabajador o trabajadora deberá presentar el parte médico de baja o justificante médico en el plazo máximo de 3 días contados desde la fecha de expedición del mismo, debiendo avisar de inmediato de la situación de baja médica. Los partes de confirmación deberán ser enviados o entregados en el Centro de trabajo con la regularidad dispuesta en la normativa vigente.

3. En el caso de darse falta de asistencia al trabajo y siéndole requerido no entregase el justificante correspondiente, se descontará en nómina dicha ausencia laboral, sin que esto sustituya la sanción que pueda corresponder al empleado/a.

4. En el caso de que de cualquier permiso retribuido no se entregue el justificante correspondiente, descontará de la nómina dicha ausencia laboral, sin que esto sustituya la sanción que pueda corresponder al empleado/a.

Los descuentos por falta de asistencia al trabajo se calcularán de la siguiente forma para establecer el valor de cada hora no trabajada: sueldo íntegro anual, dividido entre el número de horas que supone la jornada anual; y este resultado por el número de horas que se tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

### **Artículo 33. —seguros de responsabilidad civil, penal y cobertura de accidentes laborales.**

Cruz roja española deberá contar con 2 pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes laborales de todo el personal afectado por este Convenio.

Cruz roja suscribirá póliza de seguro que ampare a todo el personal laboral de alta en la entidad con las garantías y coberturas de las pólizas. serán las siguientes:

1. Responsabilidad civil y penal, en que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo de actuaciones profesionales, incluyendo fianza y defensa criminal. Se excluirán los riesgos asegurados por el ramo de automóviles y daños inmateriales que no sean consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

2. Póliza de Vida. Riesgos cubiertos:

a) Muerte por cualquier causa: 10.898,21 €

b) Muerte por accidente 24 horas: 10.887,40 €

c) Incapacidad permanente total por accidente 24 horas: 10.887,40 €

d) Incapacidad permanente absoluta por accidente 24 horas: 10.887,40 €

e) Incapacidad permanente total por cualquier causa: 10.898,2 €

f) Incapacidad permanente absoluta por cualquier causa: 12.594,43 €

En caso de muerte por accidente o invalidez total y absoluta por accidente, percibiría el importe de ambas pólizas (10.898,21 + 10.887,40).

se facilitará copia de la póliza suscrita a la representación legal de los trabajadores.

## **CAPÍTULO IX Suspensión y extinción del contrato de trabajo**

### **Artículo 34. —suspensión con reserva del puesto de trabajo.**

Los permisos de maternidad y paternidad se ajustarán a la legislación vigente.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, así como de la posibilidad de suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor previstas en el artículo 47 e. t., los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a) Maternidad/paternidad, por una duración máxima de 16 semanas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la persona interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. La madre puede anticipar este período hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. Las 10 semanas restantes se disfrutarán en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de

los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

Además, se establecen determinados supuestos de ampliación de este plazo:

1. Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.

2. Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.

3. Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un período superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un período de suspensión de 6 semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las 6 semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de 12 semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 12 semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las 12 semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 12 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

b) Privación de libertad del trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la nación, de las Comunidades autónomas o de la administración local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los 30 días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo,

dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de 2 años.

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

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

### **Artículo 35. —excedencias voluntarias.**

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal laboral con más de 1 año de antigüedad en la empresa, por, un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. este derecho sólo podrá ser ejercido por la misma persona si han transcurrido 4 años desde su reincorporación al trabajo, a contar desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse por escrito con un mínimo de 30 días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar. la empresa deberá responder a la solicitud en los 10 días naturales siguientes a su recepción.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado que deberá de ser prefijado con anterioridad por el trabajador solicitante. 1 mes antes de finalizar este plazo el trabajador excedente deberá de solicitar por escrito su reincorporación. el/la trabajador/a excedente sólo conserva un derecho de reingreso preferente a un puesto vacante de igual o similar grupo profesional.

El personal laboral con una antigüedad laboral igual o superior a 5 años tendrá reserva de puesto durante los 6 primeros meses de su excedencia voluntaria.

No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de hijos/as con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad. también tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 2 años para atender al cuidado de familiares, con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad.

### **Artículo 36. —excedencias forzosas.**

La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. dará derecho a la

conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de 1 mes a contar desde el cese en el cargo público.

Cuando, a requerimiento de la Oficina Central de Cruz Roja Española y previo acuerdo con la persona trabajadora, se necesiten los servicios de un trabajador o trabajadora para salir al terreno como cooperante o delegado/a internacional con una duración prevista superior a 1 mes, se concederá una excedencia especial con reserva de puesto. el reingreso será automático a la finalización del servicio prestado como cooperante.

### **Artículo 37. —Voluntariado y Código de conducta.**

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

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Buena Conducta de Cruz roja española, debiendo respetarlo.

### **Artículo 38. —extinción del contrato de trabajo.**

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del estatuto de los trabajadores.

### **Artículo 39. —Jubilación.**

La entidad estudiará todas las solicitudes de jubilación parcial y ésta se concederá de común acuerdo entre el trabajador/a y la dirección de Cruz roja en Asturias.

La edad de jubilación obligatoria será la que establezca la normativa en cada momento.

## **CAPÍTULO X Estructura salarial**

### **Artículo 40. —estructura retributiva.**

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- a) Salario base
- b) Pagas extraordinarias
- c) Complementos salariales:



1. Complementos de puesto de trabajo
2. Complemento de responsabilidad
3. Complemento de disponibilidad
4. Complemento de dedicación

d) Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos.

#### **Artículo 41. —salario base.**

Es la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo que se percibe en 12 mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos profesionales, y sus diferentes niveles, en el anexo 1.

#### **Artículo 42. —Pagas extraordinarias.**

El personal laboral acogido a este Convenio percibirá 2 gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base y complemento Ad Personam, prorrateándose mensualmente, salvo en los casos del personal que a la fecha de la firma del presente Convenio las vengán percibiendo en los meses de junio y diciembre.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y 30 de junio, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de julio y 31 de diciembre.

El personal laboral que preste sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tiene derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

#### **Artículo 43. —Complemento Ad Personam.**

El personal laboral que a fecha 31 de diciembre de 2015 viniera percibiendo el complemento de antigüedad, consolidará el importe que venía percibiendo, más lo generado a 31 de diciembre de 2015 (tomando como referencia su jornada habitual) integrándose en el complemento “ad personam”.

El personal laboral afectado por el reajuste de grupos salariales del presente convenio con la correspondiente incidencia en el salario, tendrá derecho a la percepción de un complemento “ad personam” por ajuste de grupo profesional.

Ambos complementos no serán absorbibles ni compensables y serán revisables en los mismos términos que el salario base.

## **Artículo 44. —Complementos salariales.**

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable.

1. Complemento de Puesto de Trabajo: son aquellos que deben percibir los trabajadores y trabajadoras cuando las características de su puesto de trabajo comporten concepción distinta de la considerada con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según las definiciones dadas a los mismos en el presente Convenio:

1.1. Complemento o plus de trabajo por trabajo nocturno o Nocturnidad: retribuye el trabajo realizado entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana. Las horas trabajadas durante las 10 de la noche y las 7 de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna y se retribuirán con un 25% sobre el salario base, dicho plus se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas dentro de la referida franja horaria considerada de nocturnidad.

1.2 Complemento por Turnicidad: este plus se abona para compensar las incomodidades y los tiempos de exceso por cambios de turno y la realización del trabajo a turno rotativo. los/as trabajadores/as que presten sus servicios en régimen de turnos percibirán en concepto de plus de Turnicidad la cantidad de 1,69 euros por día de trabajo efectivo.

1.3 Complemento fines de semana (sábado y domingo) y/o Festivos: Se retribuye al personal que trabaja fines de semana y festivos y se retribuirá un 15% sobre el salario base.

2. Complemento de Responsabilidad: es aquel que otorga la empresa a aquellos empleados/as que, dentro de las funciones de su departamento o unidad, se les asignan la mayor importancia o trascendencia para la entidad, para la consecución de sus fines o que tienen mayor trascendencia o repercusión.

El importe del Complemento variará en función de que el empleado o empleada sea quien dirija planes y/o programas, de ámbito provincial o local, estableciéndose varios niveles determinados por: presupuesto gestionado, número de personas que integran el equipo de trabajo a dirigir, voluntarios/as, número de socios/as, usuarios/as, debiéndose dar como mínimo una de las expresadas en la tabla salarial conjuntamente con la de voluntarios/as por puesto; también se valorará la complejidad en el desempeño, 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. se trata de un plus no consolidable, que dejará de percibirse en el momento que dicha responsabilidad no proceda por cualquier causa (por voluntad propia o ajena al trabajador/a).

<b>Complemento de responsabilidad</b>		
Nivel de responsabilidad 1	175,00 €	Responsables provinciales de área/departamento (1)
Nivel de responsabilidad 2	125,00 €	Coordinación programa/área/asamblea local con más de 300.000 € (1)
Nivel de responsabilidad 3	100,00 €	Programa/Coordinación/área/asamblea local con más de 200.000 € (1)
Nivel de responsabilidad 4	75 €	Referentes de áreas específicas dentro de Programas que apoyan a la coordinación (1)

(1) Para la concesión del plus será necesario que con carácter previo se haya realizado nombramiento a tal efecto.

3. Complemento de Disponibilidad Horaria: retribuye la prestación de trabajo en régimen de flexibilidad horaria, mañana, y/o tarde, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios. Complemento no consolidable, que dejará de percibirse en el momento que no sea exigible, por voluntad propia o ajena al trabajador/a.

<b>Complemento de disponibilidad</b>		
Nivel de disponibilidad A	175,00 €	Disponibilidad 365 días
Nivel de disponibilidad B	100,00 €	Disponibilidad de lunes a viernes o fines de semana/festivos

4. Complemento de Dedicación: es aquel que otorga la empresa a aquellos/as empleados/as que de forma voluntaria ejercen las funciones encomendadas sin sujeción a las limitaciones horarias y diarias de su jornada laboral (se trata de un concepto diferente a la Disponibilidad, que tan sólo exige flexibilidad). El de Dedicación va más allá, exige una mayor implicación, vendría a retribuir puestos como la respuesta que necesita y requiere cualquier emergencia. es incompatible con la percepción de horas extraordinarias, por esta dedicación. se trata de un plus no consolidable, que dejará de percibirse en el momento que dicha responsabilidad no proceda por cualquier causa (por voluntad propia o ajena al trabajador/a). Incompatible con el de disponibilidad.

5. Se fija atendiendo a la tarea y tiempo empleado. La actividad que engloba este complemento varía en función de las necesidades (asunción de tareas en período vacacional, salidas de emergencia, ...), por lo que no es posible establecer un importe exacto.

<b>Dietas y kilometraje</b>	
Desayuno	8 €
Comida	18 €
Cena	18 €
Kilometraje	0.19 €/km

6. Complemento de manutención: las personas trabajadoras que debido a sus funciones laborales tengan que desplazarse fuera de la localidad de su Centro de trabajo de manera continuada, tendrán derecho a percibir un suplido de 8 € (desayuno), 18 € (comida), 18 € (cena) por día, en concepto de manutención. Este complemento se abonará en nómina y se justificará a final de mes mediante hoja de liquidación de los días en los que la persona trabajadora ha tenido que almorzar fuera de su Centro.

6. Complemento de quebranto de moneda: plus salarial que es recibido por el trabajador/a en el caso de que dentro de sus funciones laborales se encuentre la operación con dinero en metálico, percibiendo un importe de 23,00 € al mes.

#### **Artículo 45. —Revisión salarial.**

En el caso de producirse la prórroga del Convenio Colectivo prevista en el artículo 2, en el primer trimestre de cada año, se reunirá la Comisión paritaria para negociar y acordar la actualización salarial que en su caso corresponda, así como los términos y condiciones en los que deba tener lugar y en caso de no llegar a ningún acuerdo será un órgano externo quien dirima la controversia (SASEC).

#### **Artículo 46. —incapacidad temporal.**

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo y maternidad, los/las trabajadores/as afectados/as percibirán, mientras dure dicha situación, la cantidad necesaria para completar la diferencia de la prestación de la seguridad social hasta el 100% del salario real a cargo de la empresa.

#### **Artículo 47. —Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.**

El personal laboral que preste sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirá el salario base, las pagas extraordinarias, y los complementos a que tengan derecho en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

#### **Artículo 48. —Ayuda especial por hijos e hijas con diversidad funcional.**

El personal laboral que tenga hijos/as con diversidad funcional percibirán por cada hijo/a en dicha situación y previa solicitud por escrito a la Dirección de Cruz Roja, complemento específico por importe de 60 €/mes, con el máximo de 3 anualidades, a contar desde la fecha de solicitud.

La solicitud deberá ir acompañada de certificado o resolución de la Administración competente acreditativa de la discapacidad.

### **CAPÍTULO XI Formación**

#### **Artículo 49. —Principios Generales.**

En un plazo no superior al mes de la firma del Convenio, se constituirá una Comisión de Formación que elaborará propuestas de nuevas acciones formativas, emitirá el informe preceptivo a la entrega del plan de Formación anual de Cruz Roja Española y participará en la elaboración del Plan de Formación específico de Cruz Roja Española en Asturias, del cual se dará traslado a los/las representantes de los trabajadores/as para su valoración e informe.

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia entidad u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente Convenio.

La entidad y la representación de los/las trabajadores/as reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la entidad.

La formación y capacitación del trabajador o trabajadora que preste sus servicios en la entidad, y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan

provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente. un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. en consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la entidad, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la promoción de los trabajadores y trabajadoras.

### **Artículo 50. —objetivos de la formación.**

La formación profesional en la entidad, se orientará hacia los siguientes objetivos:

1. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo con especial atención a las nuevas tecnologías y a los sistemas de calidad.

2. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el grupo profesional y puesto de trabajo.

3. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

4. Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente Convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente Convenio.

5. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos.

6. Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la entidad o a la atención efectiva de la población atendida.

#### **Desarrollo de la formación:**

##### **Formación interna.**

Cruz Roja Española Asturias, dentro del marco del Plan de Formación Continua que se diseña cada año desde Oficina Central dirigido al personal laboral, diseñará su propio plan de Formación. se establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, elaborando un calendario de actuaciones:

1. Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por cada Asamblea Local y Oficina Autonómica, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de Formación.

2. Elaboración de un Plan de Formación que contenga objetivos formativos e itinerarios formativos.

3. Petición para la inclusión en el Plan de Formación Continua que se diseña por Oficina Central, de aquellos cursos que se entienda deban ser financiados por FTFE.

4. Elaboración del calendario anual de cursos a realizar.

5. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador o trabajadora, el tiempo empleado en la formación será considerada como jornada efectiva de trabajo, hasta un máximo de acumulado de 50 horas anuales totales de formación recibida. Queda fuera de esta consideración la formación realizada de manera on-line.

6. De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

### **Formación Derivada.**

Además del plan de Formación Continua que se diseñe anualmente, los trabajadores y trabajadoras, podrán solicitar la asistencia a otras acciones formativas organizadas por otras entidades, sindicatos y/o organizaciones distintas a Cruz roja española, en la provincia de Asturias, relacionadas con el ámbito funcional de aplicación de este Convenio, que además suponga una mayor capacitación del trabajador/a, pudiéndose solicitar que Cruz Roja financie alguna o todas las acciones que a continuación se detallan:

1. Permiso Retribuido.

2. Abono de la cuota de Inscripción (lo que dependerá de que exista presupuesto para esta partida).

3. Abono de gastos de viaje, manutención y hospedaje.

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

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

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

3. Que dentro del Plan de Formación diseñado por el Departamento de Formación de Cruz Roja Española en Asturias, dirigido tanto a voluntarios/as, usuarios/as y personal laboral, contenga acciones formativas análogas.

4. Se tendrá en cuenta el número de horas totales de formación recibida en el año anterior y en curso.

5. En cuanto a la financiación económica, habrá que estar a la existencia o no de presupuesto para esta materia, y su suficiencia.

6. En caso de que se financiara, y el coste fuera superior a 600,00 euros, el/la trabajador/a en caso de que no permaneciera en la Institución más de 6 meses desde la finalización de la acción formativa, deberá devolver a Cruz Roja Española el 100% del importe financiado, y si no permaneciera más de 1 año el importe a devolver sería el 50%.

Para la solicitud se seguirá el procedimiento concreto, utilizando los modelos establecidos al respecto.

### **Coste de la formación**

Para llevar a término los planes de Formación elaborados, que se desarrollen en virtud del plan de Formación Continua diseñado por Oficina Central, Cruz Roja Española en Asturias debe adherirse al Plan de Formación que se organice, solicite y cogestione en el marco de Cruz roja española.

### **Certificado de asistencia**

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.



## **Criterios de selección para la asistencia a cursos**

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellos/a que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, según la decisión organizativa de la entidad o Centro, así como, los/las trabajadores y trabajadoras temporales y no cualificados/as.

## **CAPÍTULO XII Régimen disciplinario**

### **Artículo 51. —Graduación de las faltas.**

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

Las faltas disciplinarias del personal laboral, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

#### **a) Serán faltas leves las siguientes:**

- a.1 La leve incorrección con los usuarios del servicio, así como con los/as compañeros/as o subordinados/as.
- a.2 La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada durante un período de 30 días.
- a.3 La negligencia o descuido leve, que no cause perjuicios a la entidad, en el cumplimiento de sus tareas.
- a.4 La no comunicación a un/a superior, con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 1 día al mes.
- a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa, que no cause perjuicios notorios a la misma.
- a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable, cuando no cause perjuicios notorios a la misma.
- a.8 No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros/as trabajadores/as o de los/as usuarios/as.

- a.9 La falta de aseo y limpieza personal.
- a.10 Incumplir de forma puntual o repetida las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.
- a.11 Incumplir, de forma puntual o repetida las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.

**b) Serán faltas graves las siguientes:**

- b.1 El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados.
- b.2 La acumulación de entre 6 y 8 faltas de puntualidad sin causa justificada durante un período de 30 días.
- b.3 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los/las superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.4 La desconsideración con el público o los/as usuarios/as del servicio en el ejercicio del trabajo.
- b.5 El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros/as trabajadores/as o de los/as usuarios/as.
- b.6 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 2 días en el período de 1 mes.
- b.7 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre 6 y 10 ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de 3 horas y hasta 6 horas.
- b.8 El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- b.9 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.
- b.10 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que no suponga la violación

de la intimidad personal de usuarios/as de los servicios prestados por la entidad o compañeros/as, en cuyo caso será falta muy grave. b.11 La reincidencia en falta leve en el plazo de 2 meses.

- b.12 El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un/a superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador/a reconocido legalmente por este Convenio, estatuto de los trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio para el/la subordinado/a, ya sea de orden material o moral.
- b.13 Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en la producción de una incidencia.
- b.14 Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que no suponga para Cruz roja española consecuencias frente a la agencia española de protección de datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados.
- b.15 No atender, de forma puntual o repetida, a la formación que corresponda recibir en materia de seguridad de la información y protección de datos personales.
- b.16 Impedir al responsable de Seguridad o al DPO la correcta realización y cumplimiento de sus funciones en Cruz roja española.

**c) Serán faltas muy graves las siguientes:**

- c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c.2 La desobediencia a las órdenes directas de un/a superior cuando de ello se derive o pueda derivar graves perjuicios para la entidad o para los/las usuarios/as de la misma.
- c.3 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- c.4 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

- c.5 La acumulación de más de 8 faltas de puntualidad sin causa justificada durante un período de 30 días. c.6 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante 3 o más días al mes.
- c.7 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo en más de 10 ocasiones al mes, cuando acumulados supongan más de 6 horas.
- c.8 La reiteración o reincidencia en falta grave, en el plazo de 3 meses.
- c.9 El acoso sexual y laboral, mediante cualquier comportamiento de naturaleza verbal o física.
- c.10 La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la Cruz roja en el desempeño de sus funciones.
- c.11 Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.
- c.12 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación, engaño o fraude o valiéndose del nombre de la Institución.
- c.13 El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de usuarios/as de los servicios de la entidad o de otros/as empleados/as.
- c.14 La embriaguez o toxicomanía si repercuten en el trabajo.
- c.15 La tolerancia o encubrimiento de los/as superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores/as.
- c.16 El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, 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.
- c.17 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los/las superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- c.18 La simulación de enfermedad o accidente.

- c.19 Cometer delitos de cualquier tipo utilizando, o con objeto de dañar, los sistemas informáticos o la información gestionada por Cruz roja española.
- c.20 Incumplir las cláusulas y directrices expresadas en el acuerdo de confidencialidad que le vincule con Cruz roja española.
- c.21 Incumplir, forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que suponga para Cruz roja española consecuencias frente a la agencia española de protección de datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados. la gravedad de la presente falta será determinada en función de la gravedad del incumplimiento y el impacto y características de las consecuencias impuestas sobre Cruz roja española por el mismo.

#### **Artículo 52. —sanciones.**

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

a) Por faltas leves:

a.1 Amonestación verbal.

a.2 Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

b.1 Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a 1 año.

b.2 Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

c.1 Suspensión de empleo y sueldo de 20 días a 6 meses.

c.2 Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de 1 año y 1 día a 5 años.

c.3 Despido.

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

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

b) El daño al interés de la empresa, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

### **Artículo 53. —Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos si se abriese el preceptivo o voluntario expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado/a que pueda instruirse en su caso, hasta el cierre del mismo, siempre que este no se prolongue más allá de 15 días.

Las sanciones por infracciones graves y muy graves serán comunicadas al Comité de empresa.

En el caso de acoso sexual o laboral, el plazo de prescripción empezará a contar al día siguiente que se cierre el protocolo de acoso por parte de la Comisión creada al efecto.

## **CAPÍTULO XIII Acción sindical**

### **Artículo 54. —Garantías sindicales.**

Los miembros del Comité de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales dispondrán de un crédito horario para la realización de sus funciones sindicales de 40 horas mensuales y gozarán de las demás garantías que La Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

### **Artículo 55. —Órganos de representación.**

los órganos de representación de los/las trabajadores/as en la empresa se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del texto refundido del estatuto de los trabajadores.

## **CAPÍTULO XIV Seguridad, salud laboral, medio ambiente y conciliación de vida personal y profesional**

### **Artículo 56. —Seguridad y salud laboral.**

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

En especial se atenderá a lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales.

### **Artículo 57. —Medio Ambiente.**

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

### **Artículo 58. —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:

1. La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz roja española.

2. La existencia de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Asturias, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del plan de Igualdad.

3. La existencia de un/a Agente de Igualdad, que será el/la Secretario/a Provincial o persona en quien delegue, siendo 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.

4. Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing, que se acompaña como anexo 2.

5. Criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.

6. 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.

7. Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz roja española.

8. Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. En tendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.

9. Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.

10. Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual, maternidad etc.) de estas últimas.

11. 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.

12. Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

#### **Artículo 59. —Fondo de Acción social.**

El Fondo de acción social tiene por objeto la cobertura de necesidades extraordinarias de carácter social que se determinen en el reglamento del Fondo de acción social. durante la vigencia del Convenio se dotará un fondo con 20.000 euros anuales.

Tendrán derecho al beneficio de las prestaciones del Fondo de Acción Social todo el personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que tengan al menos 1 año de antigüedad.

Las prestaciones no serán otorgadas cuando el trabajador/a pueda obtenerlas de otras entidades, instituciones, em- presas y organismos públicos o privados.



## **Artículo 60. —Teletrabajo.**

La dirección de Cruz roja Asturias establecerá un acuerdo de teletrabajo y la cuantía del complemento económico, el cual previamente será consultado con los RLT.

Se regula la modalidad organizativa de teletrabajo, de conformidad con lo dispuesto al efecto en el RDL 28/2020, de trabajo a distancia. el complemento económico será de 2 €/día.

### **Anexo 1**

#### **TABLAS SALARIALES**

	<b>Incremento 3% sobre tablas 2021</b>	<b>Incremento 2% sobre tablas 2022</b>	<b>Incremento 2% sobre tablas 2023</b>
<b>Grupo</b>	<b>Salario 2022</b>	<b>Salario 2023</b>	<b>Salario 2024</b>
1	24.719,38 €	25.213,72 €	25.718,00 €
2	21.076,05 €	21.497,57 €	21.927,52 €
3	19.145,42 €	19.528,33 €	19.918,89 €
4	17.002,86 €	17.342,92 €	17.689,78 €

### **Anexo 2**

#### **PROTOCOLO ACOSO**

##### **Procedimiento de actuación**

##### **1. Recepción y verificación de la denuncia**

Cualquier persona que conozca cualquier indicio razonable de acoso tiene la obligación de comunicarlo. dicha obligación se extiende pues a:

a) Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género.

b) Cualquiera otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido, y se enviará al correo electrónico del EAA (equipoacoso@cruzroja.es). se garantiza el acceso de todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo.

No se tendrán en consideración denuncias que no sean planteadas por escrito, que sean realizadas anónimamente o que no contengan los datos indicados como mínimos en el correspondiente formulario.

Una vez recibida la denuncia, en el plazo de 2 días hábiles (según el calendario laboral del ámbito desde el que se origina la denuncia) se reunirá el EAA y, tras comprobar posibles incompatibilidades, designará a las personas del equipo que formarán la Comisión Instructora del caso. a efectos de incompatibilidad se considerará la relación de parentesco, consanguinidad, afinidad, amistad o enemistad manifiesta o relación laboral cercana por adscripción a la misma actividad o territorio, priorizándose la asignación del caso a las personas del EAA de diferente departamento y territorio que las personas implicadas (sujetos pasivo y activo) en la denuncia.

Constituida la Comisión Instructora, de forma inmediata revisará el contenido de la denuncia y cursará acuso de recibo, a efectos de dejar constancia del inicio de su tramitación y transmitir el código asignado al caso. asimismo, en el caso de que la denuncia no esté suficientemente detallada u ofrezca dudas claras sobre si los hechos contenidos en la misma fuesen constitutivos de acoso sexual por razón de sexo, en el mismo acto se solicitarán las aclaraciones pertinentes o la información complementaria que fuese necesaria.

Cuando se estime que la denuncia no responde a ninguna situación de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y/o por razón de género tal y como este ha sido definido, la Comisión Instructora del EAA comunicará a la parte denunciante y a la Agente de Igualdad de CRE este hecho, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento. En cambio, cuando la denuncia suponga una situación que indiciariamente podría suponer acoso, la Comisión Instructora seguirá con el procedimiento, informando a la agente de Igualdad estatal de la apertura del expediente, así como asegurando que se pone en conocimiento de la rlt del ámbito correspondiente dicho inicio sin aportar más datos.

Entendiendo que el presente Protocolo es de aplicación a los diferentes perfiles que componen la Institución y dada la riqueza de los mismos, se elabora una matriz de composición de la Comisión Instructora, al objeto de garantizar que las personas afectadas, especialmente las víctimas, estén suficientemente representadas y arropadas.

El EAA podrá en todo momento proponer actualizaciones y notas aclaratorias que adecuen el protocolo a la realidad y composición institucional.

En aquellos casos en los que una persona empleada estuviera involucrada, la Comisión tendrá una composición paritaria y estará compuesta por personas designadas de común acuerdo entre Cruz roja española y la representación sindical en el marco de la Comisión nacional de Igualdad. en estos casos, se deberá de asegurar que se pone en conocimiento de la RLT del ámbito correspondiente.

A efectos de protección de datos y confidencialidad todas y cada una de las comunicaciones que se realicen fuera del EAA deberán ser de conocimiento previo de las partes y contar con su autorización expresa.

Sí en un proceso abierto una de las personas implicadas trabaja en una empresa externa a CRE, en aras a la Coordinación de actividades empresariales (r. d. 171/2004), se pondrá en conocimiento de dicha empresa la información oportuna para el esclarecimiento de los hechos.

## 2. Instrucción del procedimiento

Deberá comenzarse con la máxima rapidez cuando existan indicios claros de posible situación de acoso y en cualquier caso se hará entrega de la denuncia a la persona denunciada con el fin de garantizar su defensa. Para preservar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción de la documentación a entregar se omitirán los datos de carácter personal, así como datos de personas propuestas para aportar testimonio o declaración.

La Comisión propondrá, cuando así lo estime, que se tomen las medidas cautelares necesarias, dando traslado al órgano competente para que las lleve a cabo a la mayor brevedad.

Las medidas adoptadas por RRHH, Comisión de Garantías Derechos y Deberes y/o demás órganos competentes que se adopten nunca podrán suponer un perjuicio para la presunta víctima y serán solicitadas a la agente de Igualdad estatal por la Comisión Instructora.

Igualmente puede ser necesario disponer de apoyo psicológico para la persona acosada durante todo el proceso de investigación, para paliar la victimización que pueden suponer las intervenciones que se llevarán a cabo durante todo el procedimiento.

El expediente de investigación paralizará en tanto se resuelve cualquier proceso sancionador iniciado contra la víctima y estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos, no extendiéndose más de 15 días hábiles. 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 1 mes.

Durante el tiempo indicado se llevarán a cabo las medidas (cautelares y de apoyo psicosocial, en su caso) y pesquisas que resulten necesarias para lo cual la Comisión Instructora contará con los medios precisos y necesarios que la agente de Igualdad estatal pondrá a su disposición.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos/as, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la presunta persona acosadora, en la que pueda defenderse de las acusaciones. será advertido/a de que debe abstenerse de iniciar ningún contacto, directo o indirecto, con la persona supuestamente acosada o con su entorno. ninguna persona ajena a la Comisión Instructora deberá de interferir en el proceso de análisis que se esté realizando.

Durante todo el proceso la víctima podrá elegir ser asistida por la representación sindical de su ámbito territorial, independientemente de la que compone la Comisión de Instrucción.

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. a la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

### 3. Finalización del proceso

Finalizada la instrucción, la Comisión Instructora del EAA emitirá informe provisional en el que dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de estos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras, de apoyo y acompañamiento a la víctima y sancionadoras. se atenderá para esto último a circunstancias agravantes como la reincidencia, la subordinación de la víctima respecto de la persona agresora, la especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de

su temporalidad y precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, que existan dos o más víctimas, que se hayan ejercido presiones o represalias sobre la víctima o su entorno o cualquier otra circunstancia que acredite un especial ensañamiento, abuso de poder o graves alteraciones psicológicas de la víctima acreditadas por el/la profesional correspondiente.

La persona denunciante y la persona denunciada dispondrán de un plazo de 4 días hábiles para realizar alegaciones por escrito frente al informe. dicho plazo será ampliable a criterio de la Comisión Instructora cuando la extensión o complejidad del informe provisional así lo requiera, haciéndolo constar en el mismo.

Una vez finalizado el período de alegaciones, la Comisión Instructora del EAA realizará el informe final en un plazo máximo de 5 días hábiles, relacionando: (I) las diligencias de investigación llevadas a cabo durante la instrucción de la denuncia; (II) hechos relevantes acreditados; (III) las conclusiones alcanzadas debidamente motivadas y, en el caso de que se valore que ha existido situación de acoso; (IV) propuesta de medidas de apoyo; y (v) propuesta sancionadora.

Este Informe será remitido a la persona denunciada y a la persona supuestamente acosada. también se remitirá a la agente estatal de Igualdad de Cruz roja española, junto con toda la documentación para su archivo. en el caso de que se recomiende desde la Comisión Instructora la apertura de expediente disciplinario, será la agente estatal de Igualdad quien trasladará al Instructor o Instructora del mismo, designada por la empresa, toda la información y documentación de las actuaciones realizadas.

El EAA coordinará el seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso. Igualmente realizará el seguimiento de las denuncias de las que no se tengan evidencias de acoso como resultado del expediente.

Se informará del cierre del expediente a la RLT del ámbito correspondiente.


## **MEDIDAS DE APOYO DE LA ENTIDAD PARA LAS VÍCTIMAS**

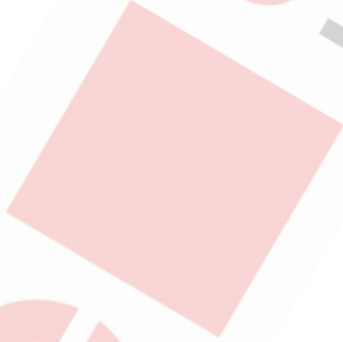
Si la situación fuera especialmente grave, la Comisión podrá decidir que la persona denunciante y los y las posibles testigos no tengan contacto alguno con la persona denunciada. asimismo, podrá proponer medidas de apoyo o ayuda mientras se resuelve la denuncia y para salvaguardar los intereses de todos y todas.

En cualquier caso, la Comisión Instructora podrá estudiar de manera individual cada situación para establecer las medidas de apoyo o protección más adecuadas en cada denuncia.

## **RESUMEN PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO**

1. Presentación de denuncia.
2. 2 días hábiles para designar la Comisión Instructora del EAA y acusar recibo por parte de la misma.
3. 15 días hábiles como máximo para llevar a cabo, por parte de la Comisión de Instrucción del EAA, la instrucción y redacción del informe provisional.
4. 4 días hábiles (ampliables según circunstancias) para que las personas implicadas puedan realizar alegaciones sobre el informe provisional.
5. 5 días hábiles como máximo para que la Comisión Instructora emita el informe final tras haber concluido el plazo de alegaciones.





**Enlace directo al documento oficial publicado en el BOE **



**SERVICIOS**  
UNIÓN SINDICAL OBRERA

# III CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ASTURIAS 2021-2024



-  [servicios@servicios.uso.es](mailto:servicios@servicios.uso.es)
-  [www.fs\\_uso.es](http://www.fs_uso.es)
-  Federación de Servicios USO
-  @USO\_Servicios

**SERVICIOS**  
**UNIÓN SINDICAL OBRERA**