



RESOLUCIÓ de 7 de juny de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Creu Roja Espanyola a Barcelona per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08102281012018).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Creu Roja Espanyola a Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 12 de març de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Creu Roja Espanyola a Barcelona per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08102281012018) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CREU ROJA ESPANYOLA A BARCELONA PER ALS ANYS 2018-2020

Capítol I

Àmbit d'aplicació

Article 1. Determinació de les parts

D'una part la representació legal de l'entitat Creu Roja Espanyola a Barcelona i d'una altra la representació legal dels treballadors i treballadores en aquesta província han negociat i acordat el present Conveni col·lectiu.

Article 2. Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu regula les relacions laborals entre Creu Roja Espanyola a Barcelona i el personal laboral que presta servei per a la institució.

Article 3. Àmbit personal

Els acords continguts en el present Conveni col·lectiu tindran força normativa i obligaran a Creu Roja Espanyola a Barcelona i al seu personal laboral.

Queden expressament exclosos del seu àmbit d'aplicació:

- a) Les persones responsables d'ocupar els càrrecs de la secretària provincial i la coordinació provincial, en la seva condició de personal directiu.
- b) Personal docent que ocasionalment imparteixi cursos de formació.

c) Personal de programes de nova adjudicació, els quals ja tinguin un Conveni de sector que reguli l'activitat i que sigui d'aplicació. No els és aplicable aquesta exclusió d'aquest Conveni als que ja formessin part de la plantilla de la institució i sigui la institució qui el reubiqui en el nou projecte adjudicat, tret que l'adjudicació sigui a petició del propi treballador i aquest vulgui ocupar una plaça en un projecte nou, sotmès a Conveni de sector.

Article 4. Àmbit territorial

El present Conveni afecta el personal laboral de CRE que pertanyin a qualsevol centre de treball de l'entitat radicat a la ciutat de Barcelona i a qualsevol dels següents centres de treball que la CRE té a la província de Barcelona, i que s'esmenten a continuació:

- Baix Llobregat Centre
- Berguedà
- Cerdanyola, Ripollet, Montcada
- El Prat de Llobregat
- L'Hospitalet de Llobregat
- Manresa
- Sant Celoni, Baix Montseny
- Sant Cugat, Rubí, Valldoreix
- Osona

Article 5. Àmbit temporal

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2018 i tindrà una durada de 3 anys, fins al 31 de desembre de 2020.

A l'efecte exclusivament econòmic aquest Conveni col·lectiu tindrà caràcter retroactiu pel que fa al pagament dels endarreriments corresponents a l'any 2017 per a tot el personal que fins a la data se li aplicava el Conveni d'acció social de Catalunya, als quals se'ls aplicarà a efectes d'endarreriments el 0,4% des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2017. Així mateix a aquests empleats procedents del Conveni d'acció social se'ls actualitzaran les taules salarials de l'any 2017 en un 0,8% més, que no generarà cap endarreriment però servirà per calcular les taules salarials de l'any 2018.

Arribat el seu venciment, el Conveni es prorrogarà d'any en any si no hi ha denúncia expressa de les parts.

El Conveni podrà ser denunciat per escrit per qualsevol de les parts amb una antelació mínima de 3 mesos al seu venciment, o de qualsevol de les pròrroques, comunicant-ho a l'altra part per qualsevol mitjà que garanteixi la seva recepció.

En el termini màxim d'1 mes a partir de la recepció de la comunicació de denúncia, es procedirà a constituir la Comissió Negociadora, havent la part receptora de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts establiran un calendari o pla de negociació.

Durant la negociació del nou Conveni, romandrà vigent el Conveni actual fins aconseguir-se un nou acord que el substitueixi.

Article 6. Comissió Paritària

Es crearà una Comissió Mixta Paritària que tindrà la composició i funcions que es detallen a continuació.

La Comissió estarà integrada per 6 representants de la institució, escollits per aquesta i per 6 representants de la part social, escollits pels representants legals dels treballadors i treballadores d'entre els signants del Conveni. Els integrants de la Comissió podran delegar el seu vot en qualsevol dels assistents. Les parts podran utilitzar els serveis de persones assessores en totes les matèries o reunions que considerin oportunes.

La Comissió Paritària té les següents funcions:

1. Interpretar, sense perjudici de les facultats atribuïdes a l'autoritat judicial o administrativa, el present Conveni.
2. Vetllar pel compliment del que s'ha acordat en el present Conveni.
3. Intervenir com a instància de conciliació prèvia a totes les reclamacions o litigis que es plantegin en relació amb la interpretació o aplicació del present Conveni.
4. Intervenir com a instància de mediació en aquells assumptes que se li sotmetin.
5. Triar la mediació o l'arbitratge a sotmetre quan la Comissió Paritària no arribi a cap acord sobre les qüestions que se li hagin plantejat.
6. Les restants funcions que li atribueix l'Estatut dels treballadors.

Els acords es prendran per majoria absoluta dels seus membres i quedaran reflectits en una acta succinta que subscriuran tots els assistents a la reunió.

Totes les resolucions que la Comissió hagi d'emetre sobre consultes presentades a la mateixa, s'han de produir en un termini màxim de 15 dies hàbils a partir de la recepció formal de les mateixes, acompanyades de la documentació corresponent.

En el cas que no s'aconseguís acord en els assumptes sotmesos a consideració de la Comissió Paritària, les parts podran plantejar les seves divergències, a un arbitratge davant d'un àrbitre escollit de comú acord o davant l'autoritat laboral competent o la jurisdicció social.

Article 7. Vinculació a la totalitat

Si la jurisdicció competent, fent ús de les seves atribucions, declara algun dels articles o textos nuls o no ajustats a dret, l'article o text en qüestió perdria tot l'efecte i les parts negociadores d'aquest Conveni hauran d'arribar a un acord per substituir l'article en el període màxim d'1 mes, des del moment que es tingui constància d'aquella decisió. Si en aquest termini no s'arribés a un acord per a la seva substitució, i atès que el Conveni s'ha negociat com una totalitat, podrà vigència el Conveni col·lectiu i les parts hauran de començar a negociar un nou Conveni.

Capítol II **Organització del treball i clàusula de no discriminació**

Article 8. Competència i criteris relatius a l'organització del treball

1. L'organització del treball és facultat exclusiva de la direcció, sense perjudici dels drets i facultats d'audiència, consulta, informació i negociació reconegudes als representants dels treballadors i treballadores. Correspon la seva aplicació pràctica als òrgans directius de Creu Roja Espanyola a Barcelona.

2. L'objectiu de l'organització del treball és arribar a un nivell adequat de productivitat i eficàcia dels serveis, basat en l'òptima utilització dels recursos humans i materials adscrits a aquests, i d'acord amb els valors, principis i normes de la institució i el Pla Estratègic de Creu Roja Espanyola.

L'organització de treballs i activitats pretén avançar en la implantació de criteris de qualitat i bona pràctica.

Seran criteris inspiradors de l'organització del treball:

- a) Els drets dels treballadors i treballadores recollits en la legislació vigent.

- b) La conciliació de la vida laboral i personal.
- c) La planificació i ordenació dels recursos humans.
- d) L'adequació i suficiència de les plantilles a les necessitats del servei.
- e) L'adequada i eficaç adscripció professional dels treballadors i treballadores.
- f) La professionalització i promoció de les i els treballadors i treballadores.
- g) La identificació i valoració dels llocs de treball.
- h) La racionalització, simplificació i millora dels processos i mètodes de treball.
- i) El foment de la participació de les i els treballadors i treballadores
- j) La igualtat entre homes i dones.
- k) El respecte dels principis fonamentals de Creu Roja Espanyola.

Article 9. *Voluntariat i Codi de Conducta*

Essent Creu Roja una institució que té com un dels seus principis fonamentals el caràcter voluntari, totes les persones amb relació laboral s'ocuparan de promoure, facilitar i motivar la col·laboració altruista i voluntària perquè les persones interessades puguin participar com a voluntàries a l'organització i a les activitats de la institució.

Tot el personal laboral haurà de conèixer el Codi de Conducta de Creu Roja Espanyola, o document que el substitueixi en el futur, i ha de respectar-lo i complir-lo., essent el seu incompliment causa de sanció laboral.

S'adjunta a aquest Conveni col·lectiu com a annex núm. 4 el Codi de Conducta de Creu Roja.

Article 10. *Clàusula general de no discriminació*

Es prohibeix tota discriminació per raó de sexe, opció sexual, religió, ètnia, opció política o sindical, o edat en matèria salarial i queda prohibida la diferent retribució del personal que ocupa llocs de treball iguals en l'organització per raó d'alguna d'aquestes qüestions. Tant les dones com els homes gaudeixen d'igualtat d'oportunitats pel que fa a l'ocupació, la formació, la promoció i el desenvolupament en el seu treball.

Dones i homes rebran igual salari a igual treball; així mateix, se'ls garantirà la igualtat pel que fa a les seves condicions d'ocupació en qualsevol altres sentits del mateix.

S'adoptaran les mesures oportunes per tal que els llocs de treball, les pràctiques laborals, l'organització del treball i les condicions laborals s'orientin de tal manera que siguin adequades tant per a les dones com per als homes.

Així mateix, les parts signants, es comprometen a treballar des de la Comissió Paritària l'aplicació de bones pràctiques sobre la Igualtat d'oportunitats entre homes i dones d'acord amb els continguts referits en el marc de: la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes.

La declaració conjunta adoptada a la Cimera sobre el Diàleg Social celebrada a Florència, el 21 d'octubre de 1995, en què es van adoptar els acords continguts en el document titulat: "Declaració conjunta relativa a la prevenció de la discriminació racial i la xenofòbia i foment de la igualtat de tracte en el lloc de treball".

Capítol III

Sistema de provisió de vacants i promoció

Article 11. *Ingressos del personal extern*

1. La direcció de Creu Roja determinarà els llocs de treball que procedeixi a crear, o les vacants que havent-se produït hagin de ser ocupades, determinant les característiques exigides per al seu exercici, i la forma i procés a seguir per a la seva cobertura segons el protocol del procés unificat establert per Creu Roja Espanyola per a la gestió del personal.

D'aquests extrems s'informarà els i les representants dels treballadors i treballadores, als

efectes que sigui coneguda l'existència de les vacants i la seva convocatòria, i en conseqüència perquè el personal de la plantilla pugui optar a ocupar aquests llocs.

2. El personal laboral de la Creu Roja que tingui almenys 1 any de permanència en la institució, podrà participar amb preferència en els processos selectius que la institució convoqui per a la cobertura de llocs vacants o de nova creació, sempre que tingui la formació i l'experiència requerida.

Article 12. *Període de prova i cessaments*

El personal de nou ingrés estarà sotmès a un període de prova en el qual no es computarà el temps d'incapacitat temporal i la durada serà de:

Grup 1:.....5 mesos
Grup 2:.....3 mesos
Grup 3:.....2 mesos
Grup 4:.....1 mes
Grup 5:.....15 dies

Durant aquest període, tant l'empresa com el treballador podran posar fi a la relació laboral, sense que cap de les parts tingui per això dret a cap indemnització. El treballador tindrà els drets i obligacions corresponents al seu grup professional i al lloc de treball que ocupa.

Així mateix, en cas de cessament voluntari per part del treballador/a s'han de fer amb una antelació mínima de:

Grup 1:.....2 mesos
Grups 2 i 3:.....1 mes
Grup 4 i 5:.....15 dies

Article 13. *Contractació temporal*

L'Entitat s'ha d'ajustar als models de contracte establerts en cada moment per la legislació vigent.

Capítol IV **Classificació professional**

Article 14. *Grups i nivells professionals*

El personal de l'oficina provincial de Creu Roja Espanyola a Barcelona es classifica en grups professionals, atenent les aptituds i coneixements exigits per a l'exercici dels diferents llocs de treball, definits per la institució basant-se la seva capacitat rectora.

La pertinença a un grup professional determinat capacitarà per a l'acompliment de totes les tasques i comeses pròpies del mateix, sense més limitacions que les derivades de les exigències de les titulacions específiques.

La determinació de la pertinença a un grup professional serà el resultat de la ponderació, entre d'altres, dels següents factors: formació, coneixements i experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat i complexitat.

Dins de cada grup professional es defineixen diferents nivells, que recullen, de manera exhaustiva les activitats pròpies dels mateixos, d'acord amb l'organització de treball que s'estableixi.

A aquests efectes es determinen en aquest Conveni els següents grups professionals i nivells:

Grup 1. Titulats/es 1.
Grup 2. Titulats/des 2.

- Grup 3. Tècnics/a especialista.
- Grup 4. Tècnics/es auxiliars.
- Grup 5. Serveis generals.

GRUP 1. TITULATS/DES 1:

Són els que pels seus coneixements i experiència professional tenen atribuïdes funcions tècniques complexes i heterogènies, amb facultats, si escau, coordinadores o assessores. Aquestes funcions estan referides a objectius globals definits i exigeixen un alt grau de contingut intel·lectual i interrelació humana, suposant la integració, coordinació i supervisió de les funcions.

També s'inclouen en aquest grup professional funcions que suposen la realització de tasques tècniques de la màxima complexitat, i fins i tot la participació en la definició dels objectius a assolir en el seu camp.

- Formació: queden expressament incorporats a aquest grup els Llicenciats/des universitaris o Grau amb Màster/Doctorat, que siguin contractats per realitzar específicament els serveis que són habilitats pel seu títol.

GRUP 2. TITULATS/DES 2:

Són els que pels seus coneixements i experiència professional tenen atribuïdes funcions tècniques complexes i heterogènies. Aquestes funcions estan referides a objectius globals definits i exigeixen un alt grau de contingut intel·lectual i interrelació humana.

També s'inclouen en aquest grup professional funcions que suposen la realització de tasques tècniques d'alta complexitat, i fins i tot la participació en la definició dels objectius a assolir en el seu camp, amb alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat d'acord amb l'especialitat tècnica.

- Formació: Queden expressament incorporats a aquest grup els Diplomats/des universitaris o Grau que siguin contractats per realitzar específicament els serveis que són habilitats pel seu títol, així com el personal que per la seva experiència acreditada i coneixements adquirits es pugui considerar com assimilat, sempre que l'obtenció del títol oficial no sigui requisit essencial per a l'exercici de la professió.

GRUP 3. TÈCNIC/A ESPECIALISTA:

Pertanyen a aquests nivells els treballadors i treballadores que, en possessió dels coneixements teòrics i pràctics d'acord amb la formació professional exigida i sota la dependència directa d'un o una de superior de la seva àrea d'activitat, de qui reben instruccions genèriques, puguin dirigir i coordinar, amb plena responsabilitat, l'activitat d'unes tasques de tipus mitjà o un conjunt de serveis d'un centre que no precisi, per la seva reduïda dimensió, altres subdivisions orgàniques, o bé realitzen amb un alt nivell de perfecció i iniciativa, tasques relacionades amb seva especialitat o executen activitats encaminades a aconseguir el màxim desenvolupament individual i social de les persones.

A efectes de retribució, els integrants d'aquest grup es troben distribuïts en els nivells següents:

- Nivell I. Tècnic qualificat:

Correspon a qui tenint la titulació oficial exigida o l'experiència necessària per a l'exercici d'aquest lloc és responsable del desenvolupament d'activitats predeterminades en el projecte.

- Nivell II. Monitor; mediador, animador:

Correspon a qui tenint la titulació oficial exigida per a l'exercici d'aquest lloc és responsable del desenvolupament d'activitats predeterminades en el programa, podent-se incloure en

aquest grup el personal que per la seva experiència acreditada i coneixements es pugui considerar com assimilat.

- Nivell III. Administratiu:

Corresponen a aquest nivell aquells llocs de treball per a l'exercici s'exigeix una titulació específica i l'acompliment de tasques amb autonomia i responsabilitat, amb personal o no al seu càrrec.

GRUP 4. TÈCNICS/ES AUXILIARS:

Pertany a aquests nivells el personal laboral que, en possessió dels coneixements teòrics i pràctics acords a la formació personal exigida, sota la dependència i supervisió directa d'un altre treballador o treballadora de nivell superior, de qui reben instruccions estables que, tot i això, requereixen certa elecció i interpretació, realitzen, amb responsabilitat i perfecció tasques pròpies del seu grup i àrea d'activitat.

- Nivell I. Auxiliars tècnics:

Correspon als que, amb formació grau mitjà. S'assimila a aquest nivell el personal de recepció.

- Nivell II. Auxiliar soci-sanitari. Auxiliar de transport:

Correspon a aquells treballadors en llocs dedicats a les activitats pròpies de la professió, per a la resolució es necessita experiència en l'activitat, exercint funcions predeterminades i homogènies sense personal al seu càrrec.

GRUP 5. SERVEIS GENERALS:

Pertanyen a aquests nivells el personal l'activitat comporta tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball específic.

- Nivell I. Conductor:

Tindrà al seu càrrec amb plena responsabilitat la utilització i conservació del vehicle que posi la seva disposició la Creu Roja, així com el trasllat de persones que li siguin encomanades, realitzant el manteniment preventiu i bàsic del vehicle i els seus equips auxiliars, donant part amb promptitud de les avaries o deficiències observades als responsables pertinents.

- Nivell II. Ajudants de professions:

Li corresponen les funcions bàsiques d'aquests oficis, amb responsabilitat.

- Nivell III. Magatzem, neteja i vigilància:

Els corresponen els treballs relatius a oficis com ara Netejador/a, peó, mosso/a, vigilants, conserges.

S'adjunta a aquest Conveni com a annex núm. 3 el document que recull les equivalències entre les anteriors categories professionals i els grups i nivells establerts en aquest Conveni col·lectiu.

Capítol V

Modificació de condicions de treball, mobilitat funcional i geogràfica

Article 15. Mobilitat funcional

1. La direcció de l'empresa pot acordar a l'àmbit d'aquest Conveni la mobilitat funcional entre

llocs de treball dins del grup professional al qual pertanyi el treballador, amb les úniques limitacions de la titulació acadèmica o professional exigida per exercir la prestació laboral i de les aptituds de caràcter professional necessàries per a l'exercici del lloc de treball, que podran completar-se, prèvia realització, si això fos necessari, de processos bàsics de formació i adaptació.

2. La mobilitat s'efectuarà sense detriment de la dignitat del treballador i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent al lloc que efectivament ocupi, excepte en els casos d'encàrrec de funcions inferiors, en els quals mantindran la retribució d'origen.

Article 16. Funcions de diferent grup professional

Per necessitats del servei, quan concorrin les causes assenyalades en l'article 39.2 de l'Estatut dels treballadors, l'empresa pot acordar per al temps imprescindible la mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional, amb les úniques limitacions inherents a les titulacions acadèmiques o als coneixements professionals que es puguin requerir per a l'exercici de les funcions corresponents.

L'atribució de funcions superiors serà, en tot cas, inferior a 6 mesos de durada durant 1 any i 8 mesos durant 2, computats de data a data, i es realitzarà atenent a criteris objectius. Si existís un lloc vacant, el treballador pot reclamar l'ascens, d'acord amb les regles aplicables en matèria d'ascens a l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent.

Article 17. Mobilitat geogràfica

La mobilitat d'un treballador a un municipi diferent d'aquell en què presta habitualment els seus serveis, es pot produir en els supòsits i en les condicions previstes en l'article 40 de l'Estatut dels treballadors i en aquest Conveni.

Capítol VI Jornada i horaris

Article 18. Jornada

La jornada ordinària de treball efectiva serà de 1.732 hores en còmput anual i la jornada setmanal mitjana és de 40 hores, distribuïdes de dilluns a divendres, resultant una jornada efectiva de 1.700 hores anuals.

Per als llocs de treball en torn nocturn la jornada anual serà de 1.712 hores, el que suposa una jornada efectiva de 1.680 hores anuals, com a màxim.

Per als serveis de cicle continuat la jornada anual serà de 1.709 hores, resultant una jornada efectiva anual de 1.677 hores, com a màxim.

S'entén per servei de cicle continuat aquell que opera les 24 hores del dia els 365 dies de l'any.

També es poden establir jornades especials per a aquells serveis que així ho requereixin.

La jornada diària de treball tindrà una durada màxima de 10 hores de treball efectiu. Quedaran exceptuats aquells supòsits en què, per necessitats del servei, horaris d'obertura i tancament, activitats urgents, requereixin una major banda horària.

Article 19. Horaris

La distribució de la jornada, amb caràcter general serà de dilluns a dijous de 08.00 a 14.00 i de 15.00 a 17.00 hores i els divendres de 08.00 a 15.00 hores.

Així mateix a voluntat de cada empleat podrà lliurar una tarda més a la setmana, recuperant 1 hora a la mateixa setmana en què es gaudeixi de la tarda lliure.

L'elecció de la tarda a lliurar i de la forma de recuperació de l'hora setmanal serà a lliure elecció del treballador sempre que es garanteixi el funcionament del servei o departament. Es formalitza un acord entre l'empleat i el responsable del servei o departament en el qual quedés reflectit la tarda lliure triada i la forma de la recuperació.

Si no es pogués concedir a tots els sol·licitants la tarda lliure triada, tindran preferència per a l'elecció de la tarda els que tinguin fills menors d'edat o persones dependents al seu càrrec i si aquesta circumstància es dona en diversos treballadors/es la preferència per a l'elecció de la tarda serà per ordre d'antiguitat.

S'estableix un model de flexibilitat horària, en virtut del qual en la jornada de matí l'hora entrada podrà ser entre les 08.00 i les 09.30 hores i l'hora de sortida entre les 17.00 i les 18.30 hores.

Aquesta flexibilitat no és aplicable a aquells serveis o llocs de treball que requereixin una hora fixa d'entrada i sortida o el personal a torns.

Des del dia 24 de juny i fins al dia 11 de setembre (ambdós inclosos), la jornada de treball serà, amb caràcter general per a aquells que no tinguin altres horaris establerts, de 08.00 a 15.00 hores de dilluns a divendres.

Les pauses concedides per sortir del centre per a qualsevol activitat personal, incloses les dedicades a fumar, s'han de recuperar dins de la mateixa jornada laboral.

Queden exclosos de l'aplicació de l'horari establert en aquest article el personal en serveis de cicle continuat, així com els centres de treball i les activitats específiques, que, per raó de la seva naturalesa, hagin de realitzar-se fora de la jornada que s'especifica en aquest article, els horaris seran fixats per la direcció de Creu Roja. En aquests centres i/o programes, els treballadors i treballadores podran tenir jornades especials.

Article 20. Hores extraordinàries

És interès de les parts signants afavorir la no realització d'hores extraordinàries. En cas de ser necessàries s'han de comunicar al treballador o treballadora amb almenys 48 hores d'antelació.

Prioritàriament les hores extraordinàries realitzades es compensaran amb temps de descans equivalent, 1 hora de descans per cada hora extraordinària realitzada, i es compensaran dins dels 4 mesos següents a la seva realització.

Si fos impossible compensar-les amb temps de descans dins dels 4 mesos següents a la seva realització, es compensaran en metàl·lic, abonant cada hora extra amb un recàrrec del 25% sobre la retribució de l'hora ordinària.

El càlcul del preu de l'hora ordinària s'obté sumant tots els conceptes retributius anuals que percep cada treballador/a i dividint pel nombre d'hores ordinàries anuals del treballador/a.

Article 21. Calendari

El calendari laboral s'establirà, amb una periodicitat anual, a cada centre de treball. El Comitè d'Empresa o delegats de personal tindran dret a ser informats d'aquests calendaris dins el primer trimestre de cada any, a partir de la signatura del Conveni.

Article 22. Mesures de conciliació

1a. Sempre que el servei o assemblea a què estigui adscrit el personal ho permeti, es podrà gaudir d'una flexibilitat en l'hora d'entrada del matí i de la sortida de la tarda de 90 minuts, podent per tant entrar entre les 08.00 i les 09.30 hores del matí i sortint entre les 17.00 i les 18.30 hores, amb caràcter general.

2a. En els centres i/o àmbits on sigui possible, durant les vacances escolars d'estiu (entre el 24

de juny i el 11 de setembre), el personal gaudirà d'un horari exclusivament de matins, és a dir, de 08.00 a 15.00 hores.

3a. Les persones que treballen a la Creu Roja Espanyola a la província de Barcelona que tinguin al seu càrrec o per raons de guarda legal, un menor amb discapacitat, un major de 65 anys o amb discapacitat en grau de dependència o que siguin víctimes de violència de gènere, podran sol·licitar una flexibilitat especial que serà aprovada entre la institució i els treballadors/es afectats.

Capítol VII Vacances i permisos retribuïts

Article 23. *Vacances*

Les vacances anuals retribuïdes seran de 31 dies naturals o 23 dies laborals per cada any complet de servei o en forma proporcional al temps de serveis efectius. Per a aquest efecte, el període de vacances es merita de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any.

Les vacances es gaudiran en un màxim de 3 períodes al llarg de l'any natural, excepte pacte en contra.

Abans de l'1 de maig de cada exercici, els diferents departaments o centres presentaran la proposta de dates de gaudi de vacances, que hauran de ser confirmades per la secretaria provincial. Això sense perjudici que sol·licitant-ho a aquesta es pugui gaudir de vacances amb anterioritat a aquesta data.

El període de vacances serà preferentment l'1 de maig al 30 de setembre i, en qualsevol cas, les vacances hauran de ser gaudides dins de l'any natural. Excepcionalment es permetrà el gaudi de les vacances, que poguessin quedar pendents, dins del mes de gener de l'exercici immediatament posterior.

En aquells casos en què es produís coincidència en les propostes de vacances entre el personal d'un mateix departament, i en defecte d'acord entre els coincidents, s'establirà un sistema d'elecció rotatiu anual entre els empleats i empleades del departament, el que permetrà a cada un d'ells o elles gaudir d'elecció prioritària d'acord amb aquest ordre. Sent la primera elecció del torn per ordre d'antiguitat.

Quan es produeixi el tancament o inactivitat d'un centre de treball o servei, el personal del mateix vindrà obligat a gaudir les seves vacances coincidint amb aquest tancament o inactivitat.

Durant el període o períodes de vacances es tindrà dret a la totalitat de les retribucions.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de qualsevol causa i el treballador/a no pugui gaudir-les en l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat.

Quan el període de vacances fixat en el calendari coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball, per maternitat, previst a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent de la incapacitat temporal o a la de gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

Article 24. *Permisos retribuïts*

El treballador, previ avís i justificació, es pot absentar de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) El personal afectat per aquest Conveni té dret a un permís retribuït de 2 dies per assumptes personals, per any natural, que seran de lliure disposició, i respecte del qual el

personal no ha d'aportar cap justificant.

S'ha de computar el corresponent a la seva jornada habitual, a temps complet per a qui estigui a temps complet i a temps parcial per a qui estigui a temps parcial.

El personal ha de sol·licitar aquestes llicències, almenys amb 5 dies d'antelació a la data prevista, llevat dels casos d'urgència.

El gaudi del permís no excedirà d'1 dia per cada semestre de l'any natural.

Aquests dies s'entendran proporcionals al temps de prestació de servei.

b) Festes de Setmana Santa i Nadal

Els treballadors i treballadores tenen dret a 1 dia festiu addicional de descans afegit al calendari oficial de festius a gaudir durant la Setmana Santa i 1 altre dia per Nadal. Tots 2 dies es podran gaudir durant la Setmana Santa i en la setmana de la festa del Nadal. L'elecció del dia festiu addicional en Setmana Santa i en Nadal serà a elecció dels treballadors llevat que les necessitats del servei ho facin impossible. Per raons organitzatives es poden gaudir aquests dies fora d'aquest període, però dins de les 2 setmanes anteriors o posteriors a la Setmana Santa o Nadal. Aquests dies tindran la consideració de jornada efectivament treballada.

Es computarà el corresponent a la jornada contractada, amb base total o parcial.

c) 15 dies naturals per matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors i treballadores, amb independència de la seva orientació sexual, que es podran gaudir dins el termini d'1 any des de la data de registre. S'haurà de demostrar aquest inici de vida en comú, mitjançant el full de certificat d'unions civils dels ajuntaments que disposin, o acta notarial o registre de parelles de fet corresponent.

d) 3 dies laborals pel naixement de fill/a, que es poden ampliar a 5 en cas de desplaçament superior a 90 quilòmetres. En cas de part múltiple es concedirà 1 dia més per cada fill/a, a partir del primer/a.

e) Per malaltia o accident greu o hospitalització del cònjuge, fill/a, pare, mare, néts, avis o germans, 2 dies laborals. El permís és ampliable a 7, si el personal ha de realitzar un desplaçament a més de 90 quilòmetres. El parentiu s'ha d'entendre tant per consanguinitat com per afinitat fins al segon grau. En tot cas també es considerarà malaltia greu aquella que exigeix intervenció quirúrgica amb anestèsia general o epidural.

Es té dret també a aquest permís en cas de intervenció quirúrgica o prova diagnòstica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de familiars fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.

El treballador/a podrà escollir quan gaudir aquest permís d'entre tots els dies que duri l'hospitalització o el repòs domiciliari a què es fa referència en aquest article.

En el cas d'aquest permís el treballador/a podrà gaudir d'aquest permís de forma contínua o discontinua, d'entre tots els dies que duri l'hospitalització o el repòs domiciliari.

f) En cas de mort dels familiars esmentats el permís és de 2 dies laborals, també ampliables a 5 si el personal ha d'efectuar un desplaçament a més de 90 quilòmetres del seu domicili.

g) 1 dia per trasllat del domicili habitual.

h) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de

l'absència i a la seva compensació econòmica.

i) També s'ha de concedir els permisos necessaris per concórrer a exàmens, com també una preferència per escollir el torn de treball si aquest és el règim instaurat a l'empresa, en cas que cursi regularment estudis per obtenir un títol acadèmic o professional.

El personal gaudirà d'aquest permís el dia natural en què té l'examen, si presta serveis al centre de jornada diürna. Si treballa al torn de nit, gaudirà del permís la nit anterior a l'examen.

Els exàmens de proves d'accés a cicles formatius o titulacions acadèmiques oficials o per a la realització d'exàmens d'oposició pública no donen dret a aquest permís.

j) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

k) El personal podrà assistir a les visites mèdiques necessàries, previ avís i justificació posterior. El temps invertit serà recuperat dins dels 15 dies posteriors. S'haurà d'avisar amb una antelació mínima d'1 setmana, llevat de casos d'urgència.

Article 25. *Interrupció per descans*

Descans entre jornades. S'estableix un descans entre jornades de 12 hores mínimes ininterrompudes.

Descans dins de la jornada. El personal amb un horari continuat de més de 5 hores té dret a un descans retribuït de 20 minuts dins la jornada diària, que serà considerat com a temps de treball efectiu.

El personal amb un horari continuat de 12 hores té dret a 45 minuts de descans dins de la jornada diària, que serà considerat com a temps de treball efectiu.

Capítol VIII Permisos i altres millores de caràcter social

Article 26. *Excedències*

1. Excedència especial per tenir cura de menors o familiars:

a) El personal tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a 4 anys per atendre cada fill/a, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o de la resolució judicial o administrativa.

El quart any d'excedència haurà de ser gaudit de forma ininterrompuda. Durant els 3 primers anys d'excedència tindrà dret a reincorporar-se automàticament al seu lloc de treball en les mateixes condicions que tenia abans. El quart any la reserva queda referida a l'existència de plaça en un lloc de treball del mateix grup professional.

b) També tindrà dret el personal a una excedència de durada no superior a 2 anys per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat que no es pugui valer per si mateix/a, sempre que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Aquesta excedència, que podrà gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual del personal, homes i dones. Això no obstant, si 2 o més treballadors/es de l'entitat generen aquest dret pel mateix subjecte causant la direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. Aquesta excedència tindrà reserva del lloc de treball durant el primer any de durada de la mateixa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi a la que s'estigui gaudint, si s'escau.

El període en què el personal romanguí en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a l'efecte d'antiguitat i el personal tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació del qual haurà de ser convocat/a per la institució, especialment amb ocasió de la seva reincorporació.

Les excedències regulades en aquest article s'han de sol·licitar sempre per escrit, amb 15 dies d'antelació com a mínim, respecte de la data d'inici de la mateixa. La institució ha de respondre també per escrit en el termini dels 5 dies següents.

Les excedències regulades en aquest article, no es retribueixen, però sí computen a l'efecte d'antiguitat.

2. Excedències voluntàries:

A) El personal amb 1 any de servei pot sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys, el temps que duri aquesta situació no es computa a cap efecte.

Aquesta sol·licitud s'ha de presentar per escrit amb un mínim d'1 mes d'antelació a la data prevista per a l'inici. Per a la petició de les pròrrogues també s'estableix el preavís d'1 mes. En el supòsit que es sol·liciti un període d'excedència inferior al límit màxim, aquesta podrà prorrogar-se anualment fins al límit.

L'excedència sempre ha de considerar-se atorgada sense dret a rebre cap retribució de l'empresa, mentre aquesta duri, i no es pot utilitzar per prestar serveis en empreses o institucions que pertanyin al mateix sector.

Si el personal no sol·licita el reingrés o pròrroga 1 mes abans que finalitzi l'excedència, es donarà de baixa definitiva de l'entitat. Si sol·licita el reingrés, està condicionat al fet que hi hagi una vacant en la institució del mateix grup professional.

El personal amb una excedència voluntària reconeguda ha de cobrir un nou període de, com a mínim, 4 anys de servei efectius a l'entitat, abans de poder acollir novament a una altra excedència de la mateixa naturalesa.

El personal que exerceixi funcions sindicals d'àmbit local o superior pot sol·licitar a l'entitat passar a una situació d'excedència, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, amb reserva del lloc de treball, i s'ha de reincorporar a l'empresa en el termini de 30 dies naturals a comptar del cessament del seu càrrec, amb un preavís de 15 dies, com a mínim, respecte a la data de reincorporació.

El personal que presti serveis en règim de voluntariat no retribuït per a altres organitzacions no governamentals tindrà dret a sol·licitar una excedència voluntària amb reserva del lloc de treball que no computarà a efectes d'antiguitat, per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys. El personal ha de sol·licitar la seva reincorporació abans que finalitzi el període d'excedència atorgat. Aquest no podrà tornar a sol·licitar fins passat 2 anys des de la finalització de l'anterior excedència concedida per aquest motiu.

B) Així mateix, el personal amb una antiguitat en la institució de, com a mínim, 1 any tindrà dret a una excedència no retribuïda que no computarà a efectes d'antiguitat i tindrà una durada mínima d'1 mes i màxima de 3 mesos. L'excedència s'haurà de sol·licitar com a mínim amb 15 dies d'antelació a la data d'inici i no podrà ser utilitzada per prestar serveis en empreses o institucions del mateix sector. No es podrà sol·licitar a l'època de vacances (maig a setembre) de cada any. S'haurà de cobrir un termini de 12 mesos treballats per tornar a demanar una excedència de la mateixa naturalesa. A la finalització del període d'aquesta excedència el personal tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball, en les mateixes condicions.

Article 27. Addiccions i drogodependències

El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut amb repercussions individuals i col·lectives. L'inici o increment del consum de drogues en el medi laboral ve en molts casos determinat per condicions d'atur, precarietat o males condicions de treball. D'aquí que s'estimi convenient incloure en aquest Conveni, amb l'excepció del que fa al consum de tabac per al que s'estarà al que disposa la normativa legal específica, el següent Pla integral de propostes, en la seva vessant preventiva, assistencial, reinseriva, participativa, voluntària i planificada:

- Preventiva: Es prioritzaran mesures educatives, informatives i formatives que motivin la reducció i l'ús inadequat de drogues i promoguin hàbits saludables. Així mateix es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.
- Assistencial: Es facilitarà l'accés als programes de tractament de l'entitat a aquell personal que ho sol·liciti.
- Reinseriva: L'objectiu fonamental de tota acció és tornar la salut al subjecte i facilitar la reincorporació del personal al seu lloc de treball.
- Participativa: Tota iniciativa institucional relacionada amb les drogodependències serà consultada, amb caràcter previ, a la representació del personal o, si no al propi personal.

El Comitè de Seguretat i Salut ha de concretar les mesures aquí exposades en un programa d'actuació que s'aplicarà amb efecte a l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

Article 28. Gestió i protecció mediambiental

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu consideren necessari que s'actui de forma responsable i respectuosa amb el medi ambient, prestant atenció a la seva defensa i protecció.

La defensa de la salut en els llocs de treball no pot ser eficaç, si al mateix temps no s'assumeix la responsabilitat pròpia en relació amb la gestió de la repercussió mediambiental de les activitats laborals i no abasta la defensa del medi ambient. Per tant, cal avaluar i prevenir les condicions en què es desenvolupa el treball i també les repercussions del mateix sobre aquest.

Aquesta responsabilitat exigeix que es posin en pràctica polítiques, objectius i programes en matèria de medi ambient i sistemes eficaços de gestió mediambiental, per la qual cosa s'ha d'adoptar una política en aquest sentit que contempli el compliment de tots els requisits normatius corresponents, així com les responsabilitats derivades de l'acció empresarial en matèria de medi ambient.

Article 29. Prestació per incapacitat temporal

Els treballadors que es trobin en situació d'incapacitat temporal, derivada de malaltia comuna o accident no laboral, percebran amb càrrec a la institució des del primer dia i durant tot el període que duri aquesta situació la diferència existent per completar el 100% del salari mensual.

En els supòsits de baixa per accident laboral o malaltia professional, la institució complementarà les retribucions fins al 100%, durant tot el període que duri la mateixa, del salari mensual.

Article 30. Assegurances de responsabilitat civil i penal de tot el personal

Tot el personal laboral d'alta a l'entitat estarà cobert amb una pòlissa d'assegurances amb la garantia i cobertura de responsabilitat civil i penal en què puguin incórrer els assegurats o assegurades amb motiu d'actuacions professionals, incloent fiança i defensa criminal. S'exclouran els riscos assegurats pel ram d'automòbils i danys immaterials que no siguin

conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per la pòlissa.

Article 31. *Bestretes*

Tot el personal tindrà dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, bestretes a compte del treball ja realitzat, que hauran de reintegrar-se en la nòmina del mateix mes o en la paga extra més immediata, a elecció del treballador.

Capítol IX Règim de retribucions

Article 32. *Condicions econòmiques: Taules salarials*

A tot el personal, al qual li és d'aplicació aquest Conveni, al qual se li aplicava el Conveni d'acció social de Catalunya, se'ls aplicarà un increment del 1,2% sobre el seu salari base, als únics efectes i calcular les taules salarials de l'any 2018.

D'aquest 1,2%, només generés endarreriments un 0,4%, des de l'1 de gener de 2017 a 31 de desembre de 2017, que s'abonés dins el primer trimestre de l'any 2018.

Per calcular les taules salarials de l'any 2018 per a tots els empleats, sigui quin sigui el Conveni de sector que se'ls ha vingut aplicant fins a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, les taules de l'any 2017 s'incrementaran en un 1%.

Els endarreriments corresponents a aquest increment de l'1% des de l'1 de gener de l'any 2018 fins a la data en què es faci efectiu el nou salari s'abonaran en la primera nòmina en què sigui possible tècnicament.

Per calcular les taules salarials de l'exercici de 2019 s'aplicarà un increment de l'1% sobre les taules salarials de l'any 2018.

Per calcular les taules salarials de l'exercici de 2020 s'aplicarà un increment de l'1% sobre les taules salarials de l'any 2019.

Les taules salarials, per a l'any 2017 (només a l'efecte del càlcul de les taules de l'any 2018), i per als anys 2018 i 2019 i 2020 s'adjunten com a annex I a aquest Conveni col·lectiu.

Els imports indicats en aquestes taules s'entenen referits a la jornada completa del Conveni.

Article 33. *Complement garantia ad personam A*

De la negociació del present Conveni es deriven una sèrie de garanties ad personam, les quals hauran de respectar-se com a condicions més beneficioses o drets adquirits de caràcter individual.

En tot cas es meritaren 2 tipus de garanties, les quals tindran tractaments diferents, anomenades garantia ad personam A i B.

La primera d'elles, anomenada garantia ad personam A, que tindrà tractament de no compensable ni absorbible, i revaloritzable, ve generada per les diferències salarials que es puguin meritjar dels salaris pactats en aquest Conveni (taula salarial de l'any 2018) amb el salari base que venien cobrant cada un dels empleats a títol individual, quan aquest últim sigui superior al que els correspon a les taules. La quantia d'aquesta diferència salarial, que és un dret adquirit individual, passés a abonar sota el concepte de garantia ad personam A.

La quantia de la garantia ad personam A no podrà compensar-se ni absorbir-se per futurs increments salarials i serà revaloritzable en el mateix percentatge d'increment que s'apliqui als salaris establerts en les taules.

Els que percebin el complement de garantia ad personam A derivat de realitzar la seva jornada

a cicle continuat i vagin a realitzar part o la totalitat de la seva jornada a la nit, i per tant van a percebre el plus de nocturnitat que preveu l'article 35, se'ls detraurà del complement de garantia ad personam a una quantia equivalent al que es prevegi que van a percebre pel plus de nocturnitat. Si amb posterioritat deixen de realitzar nits se'ls tornarà a reintegrar en el complement ad personam A la quantitat treta.

Article 34. *Complement garantia ad personam B*

La segona d'elles, anomenada garantia ad personam B, que no és compensable ni absorbible ni revaloritzable.

Aquesta garantia ve generada per aquelles condicions més beneficioses que venia gaudint el personal a títol individual, abans de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, bé sigui per conceptes retributius que desapareixen o per conceptes retributius la quantia fixada en aquest Conveni és inferior a la percebuda per l'empleat.

La quantia del complement per antiguitat, que desapareix com a concepte retributiu en aquest Conveni, i que alguns empleats percebien fins a l'entrada en vigor del mateix, a 31 de desembre de 2017, s'incrementarà en la quantia equivalent a 3 antiguitats més corresponents a cada un dels empleats que l'estaven percebent i l'import resultant quedarà integrat dins de la quantia del complement ad personam B.

La quantia resultant per a cada empleat de la suma tant de les quanties dels conceptes retributius que venia percebent i que desapareixen en aquest Conveni com de la quantia dels excessos que percebia per conceptes retributius que es mantenen, s'integra per a cada empleat un concepte retributiu individual que es percebran sota la denominació de garantia ad personam B.

La quantia resultant, segons els criteris establerts en els paràgrafs anteriors, no serà compensable ni absorbible i tampoc serà revaloritzable.

La quantia del complement ad personam B es calcularà en import anual i es percebrà en 14 pagues, 12 ordinàries i 2 extraordinàries.

Article 35. *Complements retributius no consolidables*

Es podran percebre els següents complements retributius, sempre que es donin els requisits establerts per a cada un d'ells:

Tots ells són complements retributius no consolidables, que es percebran només mentre es donin les condicions establertes per a la seva percepció.

1. Complement de responsabilitat
2. Complement de direcció
3. Complement de disponibilitat
4. Plus de supervisió de torns
5. Plus de nocturnitat
6. Plus de festius
7. Plus de festius especials
8. Complement variable de tele-assistència
9. Complement variable de reunió de coordinació
10. Complement variable del centre de coordinació

1. Complement de responsabilitat:

Aquest complement de caràcter no consolidable, es percebrà pel personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni que, a criteri de l'entitat, assumeixi funcions que requereixin especial dedicació o de naturalesa complexa que requereixin presa de decisions, capacitat organitzativa i de gestió, i/o personal al seu càrrec.

L'entitat proposarà la percepció d'aquest complement de responsabilitat i el treballador podrà acceptar o rebutjar la percepció d'aquest complement, amb les obligacions que comporta. Si segons el parer de l'entitat l'empleat que el percep deixés de realitzar les funcions que donen lloc a la percepció d'aquest complement, deixarà de percebre el complement de responsabilitat i així mateix cadascun dels empleats que ho perceben, podrà renunciar al complement, amb les obligacions que això comporta.

La seva quantia es determina en les taules adjuntes al present Conveni, en funció del grup i nivell al qual pertanyi.

No serà compatible amb la percepció de qualsevol altre concepte que ja vingui cobrant qualsevol empleat que retribueixi aquesta responsabilitat i que superi el que li correspondria per aquest complement de responsabilitat.

Els que vinguessin percebent aquest concepte per un import inferior, entenent que l'esmentat import no retribueix una responsabilitat sinó un pacte salarial individual, aquesta quantitat s'ha d'integrar en el complement ad personam. Si segons el parer de l'entitat aquest empleat estigués exercint les funcions que donen lloc a la percepció d'aquest complement, i la suma del salari base, el complement ad personam A, aquest complement de responsabilitat i qualsevol altre complement personal que retribueixi aquesta responsabilitat superi el salari total per a aquesta categoria establerta a les taules annexes, es considerarà remunerada aquesta responsabilitat i no tindrà dret a incrementar el complement de responsabilitat. En un altre cas, si aquesta quantitat és inferior al total establert en la taula annexa, el complement de responsabilitat s'actualitzarà fins que aquesta suma coincideixi amb el salari total per a aquesta categoria i aquesta responsabilitat.

Els que vinguessin percebent aquest concepte per un import superior, al barem indicat, la diferència entre la quantia que està percebent i l'import que li correspon per aquest complement de responsabilitat s'integrarà en el complement ad personam B.

2. Complement de direcció:

Es retribuirà a qui ostenti les funcions de direcció de qualsevol dels àmbits de Creu Roja Espanyola a la província de Barcelona.

El nomenament per a un lloc directiu és discrecional per part de l'entitat i aquest nomenament és requisit imprescindible per a la percepció del complement de direcció.

La quantia de cada complement la pactarà individualment l'entitat amb cada directiu en funció de la importància de les funcions que hagi de realitzar i de la rellevància de les mateixes per a l'entitat.

No han de percebre aquest complement qui per mantenir la seva condició més beneficiosa vinguessin cobrant qualsevol complement personal, que vingui a compensar funcions de direcció.

3. Complement disponibilitat:

El percebran aquells treballadors/es que per l'especial característica de la prestació dels seus serveis tenen freqüentment una major disponibilitat, excedint la seva jornada habitual de treball o bé havent d'estar localitzables i disponibles fora de la seva jornada laboral per a acudir a realitzar les seves funcions quan sigui requerit per a això.

La percepció d'aquest complement implica l'obligació de l'empleat de perllongar la seva jornada quan sigui necessari, així com estar localitzable i disponible fora de la seva jornada per a acudir a realitzar les funcions que se li requereixin de forma immediata quan sorgeixi la necessitat.

Per la seva percepció aquesta disponibilitat haurà de ser proposta a cada empleat que es consideri necessari per l'entitat, i l'empleat pot acceptar-la o negar-se a la mateixa.

L'empresa podrà deixar d'abonar aquest complement quan consideri que per a un determinat treballador ja no és necessària la disponibilitat i així mateix cadascun dels empleats que ho perceben, podrà renunciar al complement, i així deixar d'estar obligat a la disponibilitat.

Aquest complement ve a substituir els complements que es perceben sota els noms de disponibilitat, dedicació personal, plus de dedicació, plus disponibilitat i plus de localització.

La seva quantia es determina en les taules adjuntes al present Conveni, en funció del grup i nivell al qual pertanyi.

Aquest complement de disponibilitat és incompatible amb la percepció del complement de responsabilitat i/o de direcció.

4. Plus de supervisió de torns:

El percebran aquells empleats amb funcions de supervisió de torns al centre de coordinació d'alarmes.

El seu import per a l'any 2018 serà el que figura a l'annex núm. 2, distingint la quantia per als que realitzin la funció durant tot el mes i proporcional a aquesta quantitat per als que realitzin aquestes funcions en períodes mensuals inferiors a la totalitat.

5. Plus de nocturnitat:

Percebran aquest plus els que realitzin treballs en horari nocturn, en concret entre les 22.00 i les 08.00 hores.

El seu import serà el 25% del salari base més complement ad personam A brut de cada hora treballada en l'esmentat horari nocturn.

El càlcul del salari de cada hora a l'efecte del plus de nocturnitat s'obté dividint el salari base anual i el complement ad personam A anual entre el nombre d'hores de treball anuals contractades.

6. Plus de festius:

Percebran aquest plus els que hagin de prestar els seus serveis en un dels 14 festius nacionals autonòmic o locals assenyalats per la normativa laboral.

El seu import és el que estableix l'annex 2 per a cada hora treballada en cada un d'aquests dies festius.

7. Plus de festius especials:

Percebran aquest plus els que hagin de prestar els seus serveis el dia 24 o 31 de desembre des de les 20.00 hores o els dies 25 de desembre i/o l'1 de gener.

El seu import és el que estableix l'annex 2 hora treballada en qualsevol d'aquests dies.

8. Complement variable de tele-assistència:

Es percebrà aquest complement quan el nombre de trucades de la central de tele-assistència derivades al centre de coordinació de Madrid, que no tinguin una causa tècnica, sigui inferior al 10% del total de trucades del mes, comptades igualment per mesos naturals i fins l'últim dia del mes anterior. L'import d'aquest complement és el que estableix l'annex 2.

9. Complement variable de reunió de coordinació:

L'operador/a que no estigui de baixa laboral, haurà d'assistir a totes les reunions de coordinació i accions de formació específiques. L'import d'aquest complement és el que estableix l'annex 2.

10. Complement variable del centre de coordinació:

S'ha de percebre aquest complement sempre que el nombre de trucades no ateses del centre de contacte, i per tant derivades a altres centres de contacte, sigui inferior al 0,75% del total de trucades mensuals, comptades per mesos naturals i fins a l'últim dia del mes anterior. L'import d'aquest complement és el que estableix l'annex 2.

Article 36. *Pagues extraordinàries*

Tot el personal afectat pel present Conveni té dret a la percepció de 2 pagues extraordinàries equivalents al valor d'1 mensualitat de salari del Conveni, més els complements de responsabilitat, direcció, disponibilitat, supervisió de torns, així com els complements de garanties ad personam A i B que li corresponguin.

Les pagues esmentades s'han de fer efectives: la d'estiu abans del 20 de juny de l'any en curs i la de Nadal, abans del 22 de desembre.

La meritació de les pagues és semestral, i es meritirà la paga d'estiu dels mesos de gener a juny i la paga de Nadal de juliol a desembre.

Es pagarà la part proporcional del valor d'aquestes pagues, d'acord amb el temps treballat dins de cada període.

Capítol X **Formació**

Article 37. *Principis generals*

De conformitat amb el que estableix l'article 21.4 de l'Estatut dels treballadors, i per facilitar la seva formació i promoció professional, el personal afectat pel present Conveni, tindrà dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, a la realització de cursos de perfeccionament professionals organitzats per la pròpia institució o altres organismes, sempre que aquesta formació tingui relació directa amb l'àmbit d'actuació que recull el present Conveni.

La institució i la representació dels treballadors i treballadores reconeixen com a dret derivat de la relació laboral el de la formació i promoció en el treball, salvant en qualsevol cas les necessitats d'organització i bon funcionament de la institució.

La formació i capacitat de qui presti els seus serveis a la institució, centre o entitat, i d'acord amb les necessitats de la mateixa, està oberta, sense discriminació de cap tipus i amb les úniques limitacions que puguin provenir dels coneixements previstos que hauran de ser acreditats individualment.

La formació és un factor bàsic per incrementar la motivació i la integració dels treballadors/es, crear un mecanisme vàlid per articular la promoció i com a procés de millora en la qualitat dels serveis. Conseqüentment, la formació haurà de passar a un primer pla en la preocupació de la institució. De manera que aquesta es compromet a vincular la formació als diferents processos de carrera del personal i a la promoció.

Les accions formatives que es classifiquin per la direcció com de reconversió o reciclatge professional, seran d'assistència obligatòria per als que vagin dirigides i es realitzaran dins de la jornada laboral.

La formació professional en la institució s'orientarà cap als següents objectius:

- a) Adaptació al lloc de treball i a les modificacions del mateix.
- b) Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i

lloc de treball.

- c) Especialització en els seus diversos graus, en algun sector o matèria pròpia de la feina.
- d) Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors i treballadores de títols acadèmics i professionals, relacionats amb l'àmbit d'actuació del present Conveni, així com l'ampliació dels coneixements que els permetin aspirar a promocions professionals.
- e) Conèixer les condicions laborals del seu lloc de treball per evitar els riscos laborals.
- f) Qualsevol altre objectiu que beneficiï a l'atenció efectiva de les persones destinatàries, al treballador o treballadora i a la dinàmica de la Institució, centre o entitat.

En el cas que el treballador o treballadora realitzi una especialització professional amb càrrec a la Institució per posar en marxa projectes determinats o fer una feina específica, s'establirà un període mínim de permanència en la mateixa mitjançant pacte individual i per escrit. Si el treballador/a abandonés la institució abans de la finalització del termini pactat, s'estarà al que preveu el punt 4 del 24 de l'Estatut dels treballadors.

El Pla de Formació serà negociat amb el Comitè d'Empresa.

Capítol XI Règim disciplinari

Article 38. *Principis informadors*

Els preceptes sobre règim disciplinari tenen com a finalitat garantir la normal convivència i clima laboral, així com l'ordenació tècnica i l'organització de les entitats, preservant les facultats disciplinàries de la direcció de la institució en relació amb el personal assalariat.

Per a l'aplicació de les sancions establertes en el present Conveni, en desenvolupament de l'exercici del poder disciplinari, s'hauran de tenir en compte les circumstàncies concurrents en el supòsit sancionat, així com el tipus de conducta negligent o intencional, mantinguda o esporàdica, reincident o no del treballador o treballadora afectada.

L'activitat sancionadora haurà d'evitar les formes d'aplicació sorprenent de l'exercici del poder disciplinari, el qual es desenvoluparà respectant els principis d'igualtat de tracte, proporcionalitat, ponderació i equanimitat.

Article 39. *Graduació de faltes*

Tota falta comesa pels treballadors i/o treballadores i que sigui constitutiva d'un incompliment contractual podrà ser sancionada per la direcció de la institució, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que estableix aquest article.

Són faltes lleus:

- a) Fins a 6 faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense justificació adequada, que sumin més de 10 minuts i menys de 20, que no causi un perjudici irreparable, comeses en el període de 30 dies naturals.
- b) Negligència o descortesia lleu amb les persones amb les que es relacioni en el servei.
- c) No cursar en temps les baixes per malaltia.
- d) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili.
- e) La inobservança en les normes o mesures reglamentàries d'higiene.
- f) Negligència lleu en la preservació del material i de les instal·lacions.

Es consideren greus les faltes següents:

- a) La reiteració o reincidències en la comissió de faltes lleus.
- b) Accions fent servir mètodes i tècniques que atemptin contra la dignitat de les persones, generant etiquetes discriminatòries.
- c) No respectar ni assumir les decisions de l'equip, contrastades, argumentades i acordades per la direcció de la institució.
- d) Interferència en les funcions, tasques o relacions dels altres membres de l'equip amb les persones subjectes al servei. En aquest cas qui valorarà la situació serà la direcció de l'entitat.
- e) Els maltractaments de paraula o d'obra i la falta de respecte o consideració deguda tant als companys/es de treball com als usuaris/es dels serveis que no siguin molt greus.
- f) Més de 6 faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, comeses durant un període de 30 dies naturals, o més de 3 faltes en el mateix període que sumin més de 20 minuts.
- g) Deixar de notificar, dins les 24 hores següents a l'absència, els motius que justifiquen la falta a la feina, llevat que es demostrï que és impossible fer-ho.

Són faltes molt greus:

- a) Totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels treballadors.
- b) L'abús d'autoritat per part dels responsables.
- c) La vulneració de les accions realitzades en el marc dels diferents serveis, i de les persones en la relació professional que suposi una dependència afectiva o íntima.
- d) Negligència en la guarda d'informació de la que és responsable i la violació del secret professional en relació amb aquelles informacions obtingudes directament o indirectament de les persones ateses o per l'exercici del seu lloc de treball. Fer pública informació en relació a les persones ateses que vulneri allò establert a la Llei de Protecció de Dades.
- e) Aprofitar-se en benefici personal o de tercers de la informació privilegiada o del coneixement de situacions o de la posició que li proporciona el seu lloc de treball.
- f) La falta injustificada a la feina durant 3 dies consecutius o 5 alterns, comeses en un període de 30 dies naturals.
- g) La simulació de malaltia o accident.
- h) L'assistència a la feina sota els efectes de l'alcohol i/o altres drogues.
- i) Si un empleat, amb independència del seu càrrec i/o funció, cometés respecte d'una altra persona, empleat o usuari, una conducta d'assetjament sexual o laboral, ja sigui verbal, d'intimidació física o d'un altre tipus (xantatge, etc.).
- j) La reiteració o reincidència en faltes greus, sempre que siguin comeses dins un mateix trimestre.

Article 40. Sancions

Les sancions que podran imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

1. Per faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió de sou i feina fins a 3 dies.

2. Per faltes greus:

- Suspensió de sou i feina entre 4 i fins a 14 dies.

3. Per faltes molt greus:

- Suspensió de sou i feina de 15 a 60 dies.
- Acomiadament

L'abast de la sanció, dins de cada categoria, es farà tenint en compte, entre altres factors, els següents:

- a) El grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es reveli en la conducta.
- b) El dany a l'interès de l'entitat.
- c) La reiteració o reincidència.
- d) El dany que la conducta hagi pogut ocasionar a un altre company.

Per a la imposició de sancions per falta molt greu serà preceptiva la instrucció d'expedient disciplinari informatiu.

Aquest expedient s'incoarà previ coneixement de la infracció, i remetre a l'interessat/a plec de càrrecs amb exposició succinta dels fets constitutius de falta. D'aquest expedient es donarà trasllat i sol·licitarà la col·laboració del Comitè d'Empresa o delegats i delegades de personal, i a la secció sindical si l'empresa tingués comunicació fefaent de la seva afiliació o si ho sol·licités l'afectat o afectada, perquè, ambdues parts i en el termini de 7 dies, puguin manifestar a l'empresa el que considerin convenient per a l'aclariment dels fets.

En el cas de faltes molt greus l'empresa pot imposar la suspensió d'ocupació de manera cautelar, i se suspèn el termini de prescripció de la infracció mentre duri l'expedient sempre que la durada d'aquest, en el seu conjunt, no superi el termini de 3 mesos, a partir de la incoació del plec de càrrecs, sense culpa del treballador expedientat o treballadora expedientada.

Transcorregut el termini de 7 dies i tot i que el Comitè, els delegats i delegades, la secció sindical o el treballador i treballadora no hagin fet ús del dret que se'ls concedeix a formular al·legacions, es procedirà a imposar al treballador o treballadora la sanció, en és el cas, que s'estimi oportuna, d'acord a la gravetat de la falta i el que estipula per al present Conveni.

Article 41. *Prescripció*

1. Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies a partir de la data en què la Institució tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

2. Aquests terminis quedaran interromputs si s'obris el preceptiu o voluntari expedient disciplinari instruït o informació preliminar, inclosa l'audiència prèvia a l'interessat que pugui instruir-se en el seu cas, fins al tancament del mateix, sempre que aquest no es prolongui més enllà de quinze dies .

Capítol XII **Seguretat en el treball**

Article 42. *Prevenció de riscos laborals*

Creu Roja Espanyola a Barcelona ha de garantir la seguretat i la salut de tot el personal al seu

servei en tots els aspectes relacionats amb el treball.

A tots els efectes és d'aplicació en l'àmbit del Conveni la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals i les seves normes de desenvolupament.

Els riscos per a la salut seran previnguts evitant la seva generació, emissió i transmissió. Per a això, i en el marc de les seves responsabilitats, l'entitat adoptarà les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut del personal, incloses les activitats de prevenció de riscos laborals, de formació i d'informació amb uns mitjans necessaris.

El Pla de Prevenció de Riscos Laborals ha de reflectir els compromisos i objectius en matèria preventiva, així com les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments i els processos necessaris garantir les accions que permetin el desenvolupament del pla, així com pel que fa a avaluació de riscos psicosocials per benestar i confort, tal com recull la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Els treballadors i treballadores tindran dret a exàmens de salut periòdics en relació amb els riscos específics del seu treball. Seran voluntaris, exceptuant aquells que siguin imprescindibles per avaluar els efectes negatius de les condicions de treball sobre la salut, per protegir la salut, o si, per les característiques del lloc de treball, la salut del treballador pugui constituir un perill per si mateix, per als altres treballadors i treballadores i altres persones.

Pel que fa a la protecció a l'embaràs, la treballadora gestant té dret a ocupar, durant l'embaràs, un lloc de treball i/o torn diferent al seu, si la prescripció de l'especialista que atén el seu embaràs així ho aconsellarà. Aquest canvi de lloc de treball no suposarà modificació en la seva categoria, ni minva en els seus drets econòmics o professionals. Finalitzada la causa que va motivar el canvi, es procedirà a la seva reincorporació al seu destí original. En tot cas serà d'aplicació l'article 26 de la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

L'entitat i el personal afectat pel present Conveni, es regiran sobre aquesta matèria i a tots els efectes per l'establert a la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

L'entitat haurà de realitzar una avaluació de riscos específics dels llocs de treball atenent les especials circumstàncies i característiques de la població a qui van dirigits els serveis relacionats a l'àmbit funcional del Conveni, sobretot en relació al factor de risc de caràcter psicosocial.

L'avaluació de riscos psicosocials, sens perjudici de la intervenció del delegat/a de prevenció, seguirà el mètode del INSHT i/o haurà d'identificar i mesurar, com a mínim, les següents dimensions psicosocials contemplades en el protocol CoPsoQ-PSQCAT recomanat per la Generalitat de Catalunya:

- Exigències psicològiques: Exigències quantitatives, cognitives, emocionals, d'amagar emocions, sensorials, ritme de treball.
- Conflicte treball - família: Doble presència.
- Control sobre el treball: influència, possibilitats de desenvolupament, sentit de la feina suport social i qualitat de lideratge: suport social de companys/es, dels superiors, qualitat de lideratge, sentiment de grup, previsibilitat, claredat de rol, conflicte de rol.
- Compensacions del treball: reconeixement, inseguretat sobre l'ocupació, inseguretat sobre les condicions de treball.
- Capital social: justícia, confiança vertical.

Un cop realitzada l'avaluació de riscos i detectades les situacions que els produeixen, i d'acord amb l'article 15 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, s'haurà de planificar la prevenció des del Comitè de Seguretat i Salut o des de l'espai d'interlocució entre la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors/es de salut laboral, amb la investigació d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

Tots els treballadors/es tenen dret a una revisió mèdica anual de caràcter voluntari.

L'empresa proporcionarà a tot el personal el material necessari per desenvolupar la seva tasca.

Capítol XIII **Ús d'eines informàtiques de gestió i comunicació**

Article 43. Principis generals sobre l'ús de les eines informàtiques de gestió i comunicació

La utilització de correu electrònic i internet, així com la de la resta d'eines i mitjans tècnics posats a disposició dels treballadors i les treballadores per la institució, s'ajustarà al que disposa aquest Conveni col·lectiu, així com a la reglamentació vigent.

Aquesta regulació ha d'afavorir el legítim dret de la institució de controlar l'ús adequat de les eines i mitjans tècnics que posa a disposició del treballador o treballadora per realitzar la seva activitat. La utilització serà sempre per motius laborals.

Article 44. Utilització del correu electrònic, internet i intranet pels treballadors i treballadores

El correu electrònic, la intranet i internet és d'exclusiu ús professional. Els treballadors i treballadores podran utilitzar aquests mitjans posats a la seva disposició per l'Entitat per a l'exercici de les activitats del seu lloc de treball i accepten les normes d'utilització del sistema informàtic.

No està permès l'enviament de missatges o imatges de material ofensiu, inadequat o amb continguts discriminatoris per raons de gènere, edat, sexe, discapacitat, aquells que promoguin l'assetjament sexual, així com la utilització de la xarxa per xats, xarxes socials, jocs d'atzar, sortejos, subhastes, descàrrega de vídeo, àudio, etc., ni qualsevol altre no relacionats amb l'activitat professional.

Capítol XIV **Mesures d'igualtat**

Article 45. Igualtat d'oportunitats i no discriminació

En Creu Roja Espanyola la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un element bàsic de la gestió dels recursos humans, gestió del coneixement, de la qualitat i de la responsabilitat social que com a institució té Creu Roja.

Des de Creu Roja Espanyola s'assumeix la política d'igualtat que estableix el Pla d'Igualtat que l'Equip Nacional d'Igualtat de la institució ha aprovat basant-diagnòstic realitzat com els equips d'Igualtat de les oficines territorials de Creu Roja Espanyola. Com pilars d'aquesta política d'igualtat en l'àmbit de les relacions laborals que xifra el present Conveni laboral destaquem:

- L'aplicació dels principis sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes que estableix el Pla d'Igualtat de Creu Roja Espanyola.
- Funcionament d'un equip d'igualtat en l'oficina provincial de Creu Roja Espanyola a Barcelona, com a òrgan assessor i de seguiment i implantació del Pla d'Igualtat. l'equip d'igualtat estarà integrat per l'agent d'igualtat, per 1 o 2 persones de l'àrea de secretaria, per 1 o 2 persones de l'àrea de coordinació i per una persona designada pel Comitè d'Empresa.
- Existència de la figura de l'agent d'igualtat, que recaurà en el secretari provincial o persona en qui delegui, i serà la persona encarregada de liderar el procés de diagnòstic i d'anàlisi de la realitat i del disseny, desenvolupament i avaluació del pla d'acció.
- Compliment del protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament moral o mobbing. S'acompanya com a annex 2.

- Regular criteris objectius en els processos de selecció, promoció i formació.
- Utilització d'accions positives, consistents en atorgar el lloc de treball, en igualtat de condicions, al candidat/a el sexe estigui sub-representat en el lloc de treball a cobrir.
- Planificar cursos de formació encaminats a difondre les polítiques d'igualtat i la perspectiva de gènere en el treball de Creu Roja Espanyola.
- Establir el principi d'igual retribució per un treball d'igual valor. Entenent retribució en sentit ampli, incloent tots els conceptes retributius percebuts i la valoració de tots els llocs de treball.
- Incloure mesures de conciliació de la vida laboral i personal tal com es recullen en el present Conveni.
- Promoure una concepció integral de la salut, posant atenció tant als riscos psíquics com físics i desenvolupant actuacions preventives dirigides al conjunt de treballadors i treballadores, tenint en compte la realitat i especialitat (assetjament sexual, maternitat etc.) d'aquestes últimes.
- Atendre les circumstàncies personals de les persones víctimes de violència de gènere, establint permisos especials, preferència de trasllat, beneficis socials, etc., fins a la normalització de la seva situació.
- Regularitzar l'ús d'un llenguatge inclusiu no sexista.

Capítol XV Altres disposicions

Article 46. *Clàusula d'inaplicació (desvinculació)*

De conformitat amb el que estableix l'article 82.3 de l'ET, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre la Creu Roja i els representants legals dels treballadors (Comitè d'Empresa) legitimats per negociar un Conveni col·lectiu, és possible, previ desenvolupament d'un període de consultes (el previst per a la modificació de condicions substancials de treball de caràcter col·lectiu, article 41.4 de l'ET), inaplicar a l'entitat les condicions de treball previstes en el present Conveni col·lectiu, que afectin a les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- i) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits previstos per a la mobilitat funcional.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

La sol·licitud de desvinculació la iniciarà l'entitat, que l'ha de comunicar a la representació legal dels treballadors (Comitè d'Empresa) així com a la Comissió Paritària d'aquest Conveni, d'acord amb el següent procediment:

Ha d'informar al Comitè d'Empresa i a la Comissió Paritària de la seva intenció d'iniciar procediment, ja sigui de modificació substancial de les condicions de treball o d'inaplicació d'algun precepte d'aquest Conveni col·lectiu, d'acord amb l'exposat en l'article 41.4 de l'ET

Comunicarà a la Comissió Paritària, alhora que a la RLT la comunicació d'inici de procediment o període de consultes d'acord amb l'exposat en l'article 41.4 de l'ET

L'entitat està obligada a traslladar a la RLT la documentació justificativa de la situació que

al·legui com a motivació de la desvinculació i si es tracta de causes econòmiques ha d'aportar els balanços, comptes de resultats i, si escau, informe d'auditors. A més, serà necessària la presentació d'una memòria explicativa de les causes que motiven la sol·licitud, en la qual es farà constar la situació econòmica i financera de l'entitat i l'afectació al manteniment de l'ocupació, així mateix explicaran les mesures de caràcter general que hagin previst per a la viabilitat de l'entitat i el manteniment de l'ocupació, més la legalment pertinent.

Durant el període de consultes es mantindran tantes reunions com les parts considerin convenients.

Un cop finalitzat el període de consultes, s'aixecarà una acta deixant constància de l'acord o desacord, més la pertinent comunicació i registre davant l'autoritat laboral del mateix.

L'acord d'inaplicació salarial, si escau, ha de determinar amb exactitud la retribució a percebre pels treballadors de l'entitat, i pot establir si la negociació ho decidís, si escau i en atenció a la desaparició de les causes que el van determinar, un programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el present Conveni, sense que en cap cas aquesta inaplicació pugui superar el límit temporal que les parts determinin durant la negociació atenent a la conjuntura de les causes i, com a màxim, fins l'entrada en vigor d'un nou Conveni.

En el cas que el període de consultes finalitzés en desacord, ambdues parts podran acordar sotmetre la pretensió de l'empresa a una mediació o arbitratge, triant el mediador o l'àrbitre de comú.

ANNEX 1. TAULES SALARIALS 2018, 2019 I 2020

Taules salarials 2018 (EUR):

Nivells retributius	SBM	SBA	Complement disponibilitat		Complement de responsabilitat	
			Total Anual	SBA + Comp.	Total Anual	SBA + Comp.
1	1.661,01	23.254,14	1.162,71	24.416,85	3.488,12	26.742,26
2	1.488,97	20.845,58	1.042,28	21.887,86	3.126,84	23.972,42
3	1.315,88	18.422,32	921,12	19.343,44	2.763,35	21.185,67
3	1.315,88	18.422,32	921,12	19.343,44	2.763,35	21.185,67
3	1.315,88	18.422,32	921,12	19.343,44	2.763,35	21.185,67
4	1.182,86	16.560,04	828,00	17.388,04	2.484,01	19.044,05
4	1.182,86	16.560,04	828,00	17.388,04	2.484,01	19.044,05
5	1.050,00	14.700,00	735,00	15.435,00	2.205,00	16.905,00
5	1.050,00	14.700,00	735,00	15.435,00	2.205,00	16.905,00
5	1.050,00	14.700,00	735,00	15.435,00	2.205,00	16.905,00

Taules salarials 2019 (EUR):

Nivells retributius	SBM	SBA	Complement disponibilitat		Complement de responsabilitat	
			Total Anual	SBA + Comp.	Total Anual	SBA + Comp.
1	1.677,62	23.486,68	1.174,33	24.661,01	3.523,00	27.009,68
2	1.503,86	21.054,04	1.052,70	22.106,74	3.158,11	24.212,15
3	1.329,04	18.606,56	930,33	19.536,89	2.790,98	21.397,54
3	1.329,04	18.606,56	930,33	19.536,89	2.790,98	21.397,54
3	1.329,04	18.606,56	930,33	19.536,89	2.790,98	21.397,54
4	1.194,69	16.725,66	836,28	17.561,94	2.508,85	19.234,51
4	1.194,69	16.725,66	836,28	17.561,94	2.508,85	19.234,51
5	1.060,50	14.847,00	742,35	15.589,35	2.227,05	17.074,05
5	1.060,50	14.847,00	742,35	15.589,35	2.227,05	17.074,05
5	1.060,50	14.847,00	742,35	15.589,35	2.227,05	17.074,05

Taules salarials 2020 (EUR):

Nivells retributius	SBM	SBA	Complement disponibilitat		Complemento de responsabilitat	
			Total Anual	SBA + Comp.	Total Anual	SBA + Comp.
1	1.694,40	23.721,60	1.186,08	24.907,68	3.558,24	27.279,84
2	1.518,90	21.264,60	1.063,23	22.327,83	3.189,69	24.454,29
3	1.342,33	18.792,62	939,63	19.732,25	2.818,89	21.611,51
3	1.342,33	18.792,62	939,63	19.732,25	2.818,89	21.611,51
3	1.342,33	18.792,62	939,63	19.732,25	2.818,89	21.611,51
4	1.206,64	16.892,96	844,65	17.737,61	2.533,94	19.426,90
4	1.206,64	16.892,96	844,65	17.737,61	2.533,94	19.426,90
5	1.071,11	14.995,54	749,78	15.745,32	2.249,33	17.244,87
5	1.071,11	14.995,54	749,78	15.745,32	2.249,33	17.244,87
5	1.071,11	14.995,54	749,78	15.745,32	2.249,33	17.244,87

ANNEX 2. COMPLEMENTS

Complement	Mensual	Anual
Plus supervisió de torns	690,00	9.660,00
Plus de nocturnitat	25% del salari brut per hora	
Plus de festius	4,61 EUR per hora treballada	
Plus de festius especials	9,22 EUR per hora treballada	
Complement variable de tele-assistència	20,00	240,00
Complement variable de reunió de coordinació	30,00	360,00
Complement variable del centre de coordinació	20,00	240,00

ANNEX 3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

TITULATS/DES 1:

- Titulats universitaris grau superior (llicenciatures antigues o graus universitaris amb màster): psicòlegs, metges, periodistes.

TITULATS/DES 2:

- Titulats universitaris grau mitjà (diplomatures antigues o graus universitaris): infermers, psicòlegs sense màster, treballadors socials, prospectors laborals, terapeuta ocupacional.

TÈCNIC/A ESPECIALISTA:

- Nivell I. Tècnics/es qualificats:

Tècnics/es d'activitat que requereixi de formació CFGS: Integrador/a social, tècnics en Educació Infantil, tècnic en dietètica i nutrició, prospectors, tècnics de gestió de vendes, tècnics en promoció d'igualtat de gènere, tècnic superior en administració de sistemes informàtics en xarxa / desenvolupament d'aplicacions multi-plataforma / desenvolupament d'aplicacions web, caps d'instal·lació, patró d'embarcació marítima.

- Nivell II. Monitors/es, mediadors/es, animadors/es:

Tècnics socials - monitors, tècnic en animació sociocultural, tècnics en mediació comunicativa.

- Nivell III. Administratiu:

Caps d'equips administratius, oficials administratius/es.

TÈCNICS/ES AUXILIARS:

- Nivell I. Auxiliars tècnics/es:

Auxiliars administratius/es, tècnics/es d'activitat que requereixi de formació CFGM: Monitor/a de temps lliure; tècnic d'activitats comercials, tècnics en atenció a persones en situació de dependència, tècnics en sistemes microinformàtics i xarxes, tele-operadors de teleassistència (sempre que no requereixin titulació universitària), tècnic en manteniment, instal·ladors, socorristes aquàtics, tècnic en cuina, recepcionista, telefonista, conductor/a de vehicle pesat.

- Nivell II. Auxiliars sociosanitaris:

Tècnic d'emergències sanitàries, auxiliar infermeria, auxiliar de suport social, auxiliar sociosanitari.

SERVEIS GENERALS:

- Nivell I. Conductor i auxiliars de transport:

Conductor (TA), acompanyant de conductor.

- Nivell II. Ajudants de professions:

Ajudants: Auxiliar de monitor, zeladors, professionals de serveis comercials, cuiners/es, operadors de telemàrqueting, professional bàsic en informàtica i comunicacions, ajudants administratius, ajudant socorrista / socorrista bàsic, auxiliar d'oficis diversos, ajudant de manteniment i personal de suport en general.

- Nivell III. Magatzem, neteja i vigilància:

Mosso magatzem, repartidor, personal neteja, conserge.

ANNEX 4. CODI DE CONDUCTA DE LA CREU ROJA

Introducció:

L'objectiu general de Creu Roja Espanyola és la difusió i aplicació dels Principis Fonamentals del Moviment internacional de la Creu Roja i Mitja Lluna Roja, mitjançant el desenvolupament d'accions orientades a la consecució de les finalitats específiques de la institució, basats en l'atenció a persones i col·lectius vulnerables.

L'aprovació del Codi de conducta de Creu Roja Espanyola respon a la resolta iniciativa de la institució d'aplicar polítiques i estratègies que assegurin una gestió dels recursos més capaç, transparent i ajustada a principis i exigències ètiques, amb l'objectiu d'aconseguir una acció humanitària eficaç i completa.

Aquesta iniciativa s'enquadra en el procés "La nostra Federació del Futur. Treballar plegats per un demà millor", un dels objectius del qual és aconseguir una Federació de Societats de la Creu Roja i Mitja Lluna Roja que funcioni bé, fermament compromesa amb la qualitat, l'excel·lència, la rendició de comptes i la integritat. Es basa també en l'Estratègia 2010: "Societats Nacionals que funcionen bé", adoptada per la Federació Internacional de la Creu Roja i de La Mitja Lluna Roja a fi de proporcionar una sèrie d'indicadors que permetin mesurar l'actuació de les societats nacionals de la Creu Roja i La Mitja Lluna Roja, a fi de garantir, en totes les seves dimensions, la qualitat de la seva gestió.

L'adopció de mesures encaminades a aconseguir la plena eficiència de la gestió va ser igualment l'eix central de la V Assemblea General de la Institució, en la que es va aprovar com a objectiu general de Creu Roja Espanyola per a la present dècada aconseguir una institució més eficaç i eficient per atendre el seu compromís humanitari amb les persones més

vulnerables.

S'aprova d'aquesta manera el present Codi de conducta per Creu Roja Espanyola com un avenç més en l'objectiu comú de la integritat i l'autocontrol, en un exercici voluntari de responsabilitat i transparència, característiques essencials de l'acció en el camp humanitari.

Aquest Codi de conducta, a més, pretén donar resposta a la demanda de transparència i qualitat que la societat requereix a les organitzacions humanitàries i de desenvolupament del denominat tercer sector, i refrenda la percepció que les accions de Creu Roja Espanyola estan motivades per la solidaritat i es duen a terme amb independència, neutralitat i imparcialitat.

1. Objecte del codi:

El present Codi de conducta té per objecte regular els valors i principis que han de presidir l'actuació institucional i personal de les persones que ostenten càrrecs de responsabilitat a la Creu Roja Espanyola i en entitats vinculades a ella, per assegurar que es du a terme conforme a unes pautes ètiques i d'integritat que garanteixin un funcionament responsable i eficaç de la Institució en el marc dels principis fonamentals del Moviment Internacional de la Creu Roja i de La Mitja Lluna Roja, adoptats en les seves XX i XXV Conferències Internacionals de 1965 i 1986.

2. Marc normatiu:

El present Codi s'ha elaborat de conformitat i en desplegament de les normes vigents, en particular de:

- El Reial decret 415/1996, d'1 de març, modificat per Reial decret 2219/1996, d'11 d'octubre, pel qual s'estableixen les normes de ordenació de la Creu Roja Espanyola.
- Els Estatuts de la Creu Roja Espanyola, aprovats per l'Assemblea General Extraordinària de la Institució de 28 de juny de 1997 i publicats en el Butlletí Oficial de l'Estat el 17 de setembre del mateix any, modificats per la IV Assemblea General, en reunió de 15 de març de 1999, modificació publicada per l'Ordre del Ministeri de Treball i Afers socials de 24 d'abril de 2000; modificats igualment per l'Assemblea General en reunió extraordinària de 22 de juliol de 2006, modificació publicada per l'Ordre del Ministeri de Treball i Afers socials de 26 de setembre de 2006.
- El Reglament General Orgànic de la Creu Roja Espanyola, aprovat pel Comitè Nacional en reunió de 29 de juliol de 1998 i modificat pel Comitè Nacional en reunió de 22 de juliol de 2006.

3. Àmbit d'aplicació:

El present Codi és aplicable a les següents persones vinculades a Creu Roja Espanyola, amb independència del caràcter voluntari o retribuït dels seus càrrecs:

- 3.1 Membres dels òrgans de govern de la Creu Roja Espanyola: Els membres de l'Assemblea General, el Comitè Nacional, els Comitès Autonòmics, els Comitès Provincials i els Comitès Locals, Comarcals i Insulars.
- 3.2 Càrrecs directius de la Creu Roja Espanyola: Les persones que ocupin els llocs de president, vicepresidents, secretari general i coordinador general de la institució, els presidents i vicepresidents dels Comitès Autonòmics, Provincials, Locals, Comarcals i Insulars, els Secretaris i els Coordinadors dels Comitès Autonòmics i Provincials.
- 3.3 Directors nacionals, autonòmics i provincials de la Creu Roja Espanyola.
- 3.4 Responsables de la Gestió de la Creu Roja Espanyola: Responsables de les distintes àrees d'actuació i programes a nivell nacional, autonòmic, provincial i local.
- 3.5 Membres d'òrgans d'assessorament i control de la Creu Roja Espanyola: Els

membres de les Comissions Nacionals, Autonòmiques i Provincials.

3.6 Delegats internacionals de la Creu Roja Espanyola.

3.7 Membres dels òrgans de govern i càrrecs directius dels centres i establiments gestionats d'acord amb la normativa general de la institució i constituïts per la Creu Roja Espanyola en virtut de l'article 64 del Reglament general orgànic.

El Comitè de Bon Govern tindrà un llistat actualitzat en el qual s'enumeraran els centres i establiments constituïts per la Creu Roja Espanyola subjectes a la normativa general de la institució.

3.8 Membres dels òrgans de govern i càrrecs directius dels centres i establiments amb règim especial de gestió constituïts per Creu Roja Espanyola en virtut de l'article 66 en relació amb l'article 64, del Reglament general orgànic.

El Comitè de Bon Govern tindrà un llistat actualitzat en el qual s'enumeraran els centres i establiments constituïts per la Creu Roja Espanyola amb un règim especial de gestió. En el cas que alguns d'aquests centres es gestionin en concurs amb entitats públiques o privades es promourà per la Creu Roja Espanyola l'aplicació dels principis i normes de conducta establerts en el present Codi i aquest s'aplicarà als membres dels òrgans de govern i càrrecs directius contractats o designats per la Creu Roja Espanyola.

3.9 Membres dels òrgans de govern i càrrecs directius de fundacions, associacions i entitats sense ànim de lucre constituïdes per la Creu Roja Espanyola.

El Comitè de Bon Govern tindrà un llistat actualitzat en el qual s'enumeraran les fundacions, associacions i entitats sense ànim de lucre constituïdes per la Creu Roja Espanyola.

En el cas que alguna d'aquestes fundacions, associacions i entitats es gestioni en concurs amb entitats públiques o privades es promourà per la Creu Roja Espanyola l'aplicació dels principis i normes de conducta establertes en el present Codi, i aquest serà aplicat als membres dels òrgans de govern i càrrecs directius contractats o designats per la institució.

3.10 Representants de Creu Roja Espanyola en òrgans de govern i càrrecs directius de societats civils o mercantils en els que ostentin participació, tant a nivell nacional com internacional. El Comitè de Bon Govern tindrà un llistat actualitzat en el qual s'enumeraran les societats civils o mercantils, tant a nivell nacional com internacional, en les que Creu Roja Espanyola tingui representació en òrgans de govern o càrrecs directius.

3.11 Les persones que exerceixin funcions en qualitat d'assessors externs d'alguna de les Comissions de Creu Roja Espanyola estaran subjectes al Codi de conducta durant l'exercici de les esmentades funcions.

En aquelles fundacions, associacions i entitats sense ànim de lucre, així com en aquelles societats en les quals participi Creu Roja Espanyola, es proposarà als òrgans de govern i direcció corresponent l'aprovació d'un Codi de Conducta que contingui principis i normes de actuació amb contingut similar al del present Codi.

4. Principis fonamentals de la Creu Roja:

Els principis fonamentals són l'ideari del Moviment Internacional de la Creu Roja i de La Mitja Lluna Roja i la pedra angular del codi de conducta. Constitueixen els senyals d'identitat de la institució en tots els àmbits i nivells d'actuació i es configuren per tant com els valors bàsics que han de regir l'actuació de les persones vinculades a la institució en l'exercici de les seves funcions.

- Humanitat

El moviment internacional de la Creu Roja i de La Mitja Lluna Roja, al qual ha donat naixement la preocupació de prestar auxili, sense discriminació, a tots els ferits en els camps de batalla, s'esforça, sota el seu aspecte internacional i nacional, a prevenir i alleujar el patiment dels éssers humans en totes les circumstàncies. Es tendeix a protegir la vida i la salut, així com a fer respectar la persona humana. Afavoreix la comprensió mútua, l'amistat, la cooperació i una pau duradora entre tots els pobles.

El principi d'humanitat estableix el fi prioritari de la institució, "prevenir i alleujar el patiment humà en totes les circumstàncies, i és la màxima expressió del compromís del moviment amb la defensa dels drets humans.

Aquest principi es fonamenta en el valor essencial i superior de la persona, dotada de dignitat i drets inviolables i en la solidaritat amb tots aquells que pateixen.

- Imparcialitat

El moviment no fa cap distinció de nacionalitat, raça, religió, condició social ni credo polític. Es dedica únicament a socórrer els individus en proporció amb els patiments, resolent les seves necessitats i donant prioritat a les més urgents.

Del reconeixement de la dignitat essencial i igual de tots els éssers humans neix l'exigència de no discriminació per motius de raça, sexe, religió, condició social, credo polític o ideologia. Aquest principi suposa la no aplicació de distincions de caràcter desfavorable pel fet de pertànyer a una categoria determinada, i exigeix lluitar contra qualsevol prejudici i actuar atenint-se només als fets, a fi de fer-ho sense preferències personals ni idees preconcebudes.

- Neutralitat

A fi de conservar la confiança de tothom, el moviment s'absté de prendre part en les hostilitats i, en tot temps, en les controvèrsies d'ordre polític, racial, religiós i ideològic.

A més de respectar els drets civils, polítics i socials de tota persona, el moviment s'absté de prendre part en qualsevol mena de controvèrsia d'ordre polític, racial, religiós o ideològic.

La neutralitat significa no entrar en controvèrsies, a fi de poder actuar en tot temps i lloc. En aquest sentit la neutralitat és una garantia d'acció i no s'ha de confondre amb la indiferència, ja que la neutralitat de la Creu Roja ha d'anar acompanyada sempre d'una resolta presa de partit a favor dels més vulnerables.

- Independència

El moviment és independent. Les Societats Nacionals, tot i que actuïn en qualitat d'auxiliars dels poders públics en les seves activitats humanitàries i estiguin sotmeses a les lleis que regeixen els països respectius, han de conservar una autonomia que els permeti actuar sempre d'acord amb els principis del moviment.

La independència suposa:

- Oposar-se a tota ingerència d'ordre polític, ideològic o econòmic.
- No ser un instrument de la política governamental.
- Independència davant l'opinió pública.
- Llibertat d'acció.

Al mateix temps la institució és auxiliar dels poders públics ja que:

- Les Societats Nacionals són reconegudes pels Estats.
- La seva acció complementa la desenvolupada pels poders públics, i cobreix aquelles àrees a què no poden arribar les diferents Administracions, sempre amb

l'autonomia necessària per complir els principis fonamentals i amb poder de decisió sobre les pròpies accions.

La independència de la institució es garanteix en la pràctica amb un funcionament intern democràtic, amb obertura a tothom, amb fonts de finançament diverses i amb una gran varietat d'accions.

Aquesta independència ajuda les persones vinculades a la institució a ser més lliures per actuar per la dignitat, benestar i defensa dels subjectes més febles de la societat i a comprendre el compromís i responsabilitat adoptat amb la institució.

- Voluntariat

És una institució de socors voluntari i de caràcter desinteressat.

- La Creu Roja és una associació de voluntaris, per la qual cosa el voluntariat forma part de la pròpia essència de la institució.

La relació del voluntari amb l'activitat que exerceix a Creu Roja comporta:

- Implicació personal.
- Assumpció dels principis fonamentals.
- Servei gratuït i desinteressat.
- Compromís lliure per exercir una activitat voluntària dins del camp d'actuació de Creu Roja.
- Participació en la comunitat per millorar les condicions de vida dels seus membres. La participació voluntària és cooperativa, és a dir, tracta d'aconseguir un major nivell d'humanització de la societat a través de la cooperació entre els distints actors i factors socials.

- Unitat

En cada país només pot existir una societat de la Creu Roja o de La Mitja Lluna Roja, que ha de ser accessible a tothom i estendre la seva acció humanitària a la totalitat del territori.

Ha d'existir una única societat nacional per país i, per tant, ha d'estendre la seva acció a tot el territori i ha d'estar oberta a tots. La societat nacional de Creu Roja no pot diluir-se en organitzacions independents, ha de mantenir en la seva organització i funcionament la deguda coherència institucional.

La consciència de la pertinença a una sola i gran institució, estesa per tot el món i per tot el territori nacional, és, per a tots els membres de Creu Roja, un estímul per al compliment de les normes i orientacions que dimanen dels seus principis i de les resolucions i acords adoptats pels òrgans competents de la institució.

- Universalitat

El moviment internacional de la Creu Roja i de La Mitja Lluna Roja, en el si del qual totes les societats tenen els mateixos drets i el deure ajudar-se mútuament, és universal.

Moviment té vocació universal i aspira a estendre la seva acció a tot el món, però al mateix temps aquesta universalitat implica que totes les societats nacionals, des de la més gran i desenvolupada a la més petita, tenen els mateixos drets i deures en el si del moviment i el deure de donar-se suport mútuament.

5. Normes de conducta

- Conducta ètica

Les persones vinculades a Creu Roja Espanyola subjectes a les prescripcions d'aquest

Codi actuaran sempre amb ètica i integritat, i en cap cas no exerciran activitats contràries als principis fonamentals o al compromís humanitari de la institució.

No podran utilitzar el nom, actius o recursos de Creu Roja Espanyola en benefici propi ni amb finalitats privades, ni utilitzar la seva condició per a l'obtenció de privilegis ni beneficis. Tampoc podran en cap cas donar ni rebre qualsevol mena de comissió com a conseqüència de les activitats que desenvolupin en la institució.

Quan en l'exercici de les seves funcions disposin de recursos de la institució, els utilitzaran de forma econòmica, austera, prudent i discreta, evitant incórrer en despeses supèrflues i innecessàries. El Comitè Nacional establirà les normes concretes per a la realització de despeses a càrrec dels pressupostos de la institució.

- Lleialtat i bona fe

Les persones vinculades a Creu Roja Espanyola subjectes a les prescripcions d'aquest Codi ajustaran en tot moment la seva actuació als principis de bona fe, lleialtat i respecte amb la institució, òrgans superiors i, en general, tots els voluntaris i professionals al servei de la institució.

Comunicaran a Creu Roja Espanyola, amb caràcter previ a la seva efectivitat, la acceptació de qualsevol càrrec o nomenament aliens a la institució que pugui condicionar el seu compromís ètic amb Creu Roja Espanyola.

La lleialtat comporta, també, la subjecció al principi de jerarquia i el compromís de traslladar a l'òrgan de govern o càrrec directiu immediatament superior qualsevol irregularitat detectada en la direcció i gestió de Creu Roja Espanyola.

- Legalitat

Les persones vinculades a Creu Roja Espanyola subjectes a les prescripcions d'aquest Codi compliran els Estatuts i el Reglament General, així com totes les normes de la institució que siguin dictades pels òrgans competents i que els siguin aplicables en el seu àmbit específic d'actuació.

- Motivació i foment del voluntariat

Essent Creu Roja Espanyola una associació de voluntaris, les persones vinculades a ella subjectes a les prescripcions d'aquest Codi s'ocuparan de promoure i motivar el voluntariat perquè les persones interessades puguin conèixer i valorar el paper que estan cridades a exercir per al desenvolupament d'una societat que sense la seva acció solidària i independent no tindria un element de vertebració essencial en el món actual.

- Cooperació i solidaritat

Les persones vinculades a Creu Roja Espanyola subjectes a les prescripcions d'aquest Codi fomentaran la solidaritat i cooperació entre totes les persones vinculades a la institució, i afavoriran les relacions de cooperació amb altres organitzacions humanitàries sense ànim de lucre dins de l'àmbit de les seves responsabilitats.

- Compromís, eficiència i participació

Les persones vinculades a Creu Roja Espanyola subjectes a les prescripcions d'aquest Codi mantindran un compromís actiu i responsable per tal d'aconseguir el compliment dels objectius marcats per la institució, ho i actuant amb diligència i eficiència en l'exercici de les seves funcions.

Aquesta conducta eficient i diligent es fonamenta en l'assumpció de les facultats i deures de demanar i obtenir tota la informació necessària per poder acomodar la pròpia actuació a les exigències que imposa, així com aconseguir i mantenir una formació adequada per al

lloc exercit.

De la mateixa manera, la conducta eficient i diligent dels òrgans de govern porta implícita la facultat i el deure dels seus membres d'assistir a les reunions que celebrin els esmentats òrgans. Amb la finalitat de fomentar la participació dels membres de la institució en la seva direcció i govern, els presidents dels òrgans en tots els àmbits promouran la renovació periòdica dels càrrecs, a través dels processos electorals.

- Abstenció en cas de conflicte d'interessos

Les persones vinculades a Creu Roja Espanyola subjectes a les prescripcions d'aquest Codi actuaran tenint en compte els interessos de la institució, i en el desenvolupament de la seva funció s'abstindran d'intervenir en afers en els que l'existència d'un vincle significatiu, familiar, professional, comercial o anàleg pogués comprometre la seva capacitat per exercir les seves funcions amb imparcialitat i en benefici dels objectius de Creu Roja Espanyola.

En el cas d'existència d'un conflicte d'interessos en el desenvolupament de la seva funció, els membres dels òrgans de govern i dels òrgans de assessorament i control informaran d'aquesta circumstància l'òrgan al qual pertanyen, a través del seu president, disposant aquest òrgan el que procedeixi davant aquesta situació. Així mateix, els càrrecs directius, directores, responsables de gestió i delegats internacionals, davant de l'existència de un conflicte d'interessos en el desenvolupament de la seva funció, informaran d'aquesta circumstància als seus superiors jeràrquics.

- Transparència i integritat de la informació

Les persones vinculades a Creu Roja Espanyola subjectes a les prescripcions d'aquest Codi estan obligades a vetllar perquè la informació de la qual resultin responsables sigui veraç i reflecteixi de forma íntegra la realitat de les actuacions realitzades.

- Confidencialitat

Les persones vinculades a Creu Roja Espanyola subjectes a les prescripcions d'aquest Codi s'obliguen a no revelar la informació reservada a què hagin tingut accés amb motiu de la seva activitat, fins i tot un vegada deixin d'estar vinculades a la institució.

Igualment assumeixen l'obligació de no fer ús de la informació reservada per a finalitats privades, fins i tot durant els primers 5 anys des que deixin d'estar vinculades a la institució.

- Prohibició de competència deslleial

Les persones vinculades a Creu Roja Espanyola subjectes a les prescripcions d'aquest Codi no realitzaran actes de competència deslleial que impliquin la utilització de la informació i coneixements adquirits a Creu Roja per a la realització per compte propi i amb finalitats lucratives d'activitats o serveis duts a terme per Creu Roja Espanyola.

- Prevenció de Riscos Laborals

Les persones vinculades a Creu Roja Espanyola subjectes a les prescripcions d'aquest Codi compliran les mesures adoptades per la institució en matèria de seguretat i salut laboral, i els càrrecs directius vetllaran per tal que les persones que depenguin funcionalment d'ells realitzin la seva activitat en condicions de seguretat i higiene.

6. Associacions amb empreses

Creu Roja Espanyola estableix associacions amb empreses per fomentar la contribució d'aquestes, d'una banda, a la protecció i el millorament de les vides de les persones vulnerables als països on tinguin interessos comercials i, d'una altra, a la sensibilització sobre

la missió i principis de la institució.

Mitjançant la col·laboració amb el món empresarial, Creu Roja Espanyola procurarà fomentar a les empreses l'adopció de polítiques de responsabilitat social i desenvolupament sostenible. Amb l'objectiu general d'elevat al màxim les oportunitats de la institució per col·laborar amb el sector empresarial, els presents principis es dicten per assegurar al mateix temps la protecció dels valors, reputació i integritat de Creu Roja Espanyola. Aquests principis s'aplicaran únicament a les relacions amb empreses en què Creu Roja Espanyola concedeixi la possibilitat d'usar el seu nom, emblema i imatge en les seves comunicacions i publicitat.

En aquest sentit, i amb la finalitat de vetllar per la protecció dels valors, principis i mandats en els quals es funda l'acció de Creu Roja Espanyola, és requisit imprescindible que les indicades empreses s'atinguin a criteris ètics. En general, no es col·laborarà amb empreses que realitzin activitats contràries als objectius i principis de Creu Roja Espanyola.

En particular no es concertaran associacions amb empreses que:

- Es dediquin, en qualsevol escala, a la fabricació o venda d'armament de guerra o a la fabricació o venda de municions que hi estiguin destinades.
- No respectin les normes internacionalment reconegudes o proclamades en la Constitució Espanyola en matèria de drets humans, drets del treball, no discriminació i protecció de la salut i el medi ambient.
- Utilitzin treball o mà d'obra infantil.
- Tinguin com a activitat comercial, prèvia comprovació del Comitè de Bon Govern, la fabricació o venda directa de productes perjudicials per a la salut.
- No respectin el Dret Internacional Humanitari.
- Tinguin interessos comercials que impliquin posar traves a la capacitat operacional de qualsevol component del moviment internacional de la Creu Roja i La Mitja Lluna Roja.
- Desenvolupin pràctiques comercials que contribueixin a la provocació de conflictes armats, desastres naturals o deteriorament mediambiental.
- No respectin les lleis i reglaments locals o nacionals dels països en els que exerceixen la seva activitat.
- Mantinguin controvèrsies públiques que puguin menyscar la reputació, la imatge i els emblemes del moviment internacional de la Creu Roja i La Mitja Lluna Roja.

Les associacions amb empreses hauran de reportar a Creu Roja Espanyola un rendiment material, financer o assistencial, sense posar en perill la seva independència.

La col·laboració amb una empresa no ha de donar a entendre de cap manera que Creu Roja Espanyola avala o es responsabilitza del seu comportament o, en particular, dels seus productes, polítiques o serveis.

En cap cas no podrà comprometre's l'ús protector i indicatiu de l'emblema de la Institució, i tots els contractes i associacions amb empreses hauran de respectar les prescripcions del Reglament sobre l'ús dels emblemes.

La Creu Roja Espanyola es reservarà el dret d'anul·lar en qualsevol moment el contracte que la vinculi amb una empresa en el cas que les activitats d'aquesta no respectin els criteris ètics establerts per Creu Roja Espanyola en aquest apartat o comprometin d'alguna forma el respecte i el prestigi deguts al seu emblema.

7. Selecció de proveïdors habituals

Com a norma general, les relacions de la Creu Roja Espanyola amb proveïdors habituals es canalitzaran a través de licitacions o concursos, d'acord amb els criteris i límits que s'estableixin en les normes anuals d'execució del pressupost, com a mitjà per garantir la transparència en la contractació i el respecte dels principis d'igualtat, concurrència i valoració tècnica.

En el desenvolupament de la seva activitat i sempre que sigui possible, Creu Roja Espanyola donarà prioritat a la selecció i contractació de proveïdors que compleixin o tinguin intenció de complir els 10 principis del Pacte Mundial de Nacions Unides. Aquesta exigència s'aplicarà igualment en el cas de subcontractació.

El Pacte mundial és una iniciativa voluntària de les empreses, organitzacions laborals, les ONG i altres agents de la societat civil que cerca d'aconseguir que les polítiques i pràctiques de les empreses introdueixin una sèrie de principis de responsabilitat cívica corporativa amb l'objectiu de fer front al repte d'una economia global integral i sostenible, d'acord amb els objectius del Mil·lenni de Nacions Unides.

Els 10 principis del Pacte mundial que hauran de complir els proveïdors habituals de Creu Roja Espanyola són els següents:

- recolzar i respectar la protecció dels drets humans fonamentals reconeguts internacionalment dins del seu àmbit d'influència.
- Assegurar-se que no són còmplices en la vulneració dels drets humans.
- recolzar la llibertat d'associació i afiliació i el reconeixement efectiu del dret a la negociació col·lectiva.
- recolzar l'eliminació de tota forma de treball forçós o realitzat sota coacció.
- recolzar l'eradicació efectiva del treball o de l'explotació infantil.
- recolzar l'abolició de les pràctiques de discriminació en l'ocupació.
- Mantenir un enfocament preventiu a favor del medi ambient.
- Fomentar les iniciatives que promoguin una major responsabilitat ambiental.
- Afavorir el desenvolupament i la difusió de les tecnologies respectuoses amb el medi ambient.
- Treballar contra la corrupció en totes les seves formes, especialment l'extorsió i el suborn.

La Creu Roja Espanyola sol·licitarà dels proveïdors habituals una declaració prèvia conforme no estan subjectes a les prohibicions per contractar amb la Administració pública que estableixi la legislació vigent, i l'acreditació d'estar al corrent en les obligacions fiscals, laborals, de Seguretat Social i de protecció del medi ambient que, d'acord amb l'ordenament jurídic, s'apliquin. Creu Roja Espanyola es reservarà el dret d'anul·lar en qualsevol moment el contracte que la vinculi amb un proveïdor en el cas que les activitats d'aquest no respectin els criteris ètics establerts per Creu Roja Espanyola en aquest apartat o comprometin d'alguna forma el respecte i el prestigi deguts al seu nom i emblema.

8. Selecció de personal i relacions amb els empleats

En els seus processos de selecció i contractació de personal, Creu Roja Espanyola mantindrà una política basada en els principis generals d'objectivitat, no discriminació i igualtat d'oportunitats, garantint l'accés a l'ocupació, en igualtat de condicions, dels grups minoritaris.

En aquest sentit, la selecció, assignació de llocs i la promoció del personal de tots els nivells es

realitzarà basant-se en la capacitat, la qualificació, els coneixements i l'experiència, assegurant en tot moment que no hi ha distinció, exclusió o preferències basades en altres qüestions.

Amb independència dels criteris esmentats, Creu Roja Espanyola afavorirà la contractació de persones pertanyents a col·lectius amb dificultats per a accedir a un lloc de treball, reservant-ne a persones provinents d'aquests col·lectius.

El personal al servei de la institució haurà de manifestar la seva adhesió i compromís amb les seves finalitats, i amb l'ideari recollit en els Principis fonamentals de la Creu Roja i Mitja Lluna Roja.

Es mantindran actualitzats els arxius sobre contractació que facilitin la transparència en l'aplicació dels principis enunciats per a la trajectòria seguida per la institució al respecte.

Tots els empleats de la institució tindran dret a un tracte just i respectuós per part dels seus superiors, companys i subordinats, i no es tolerarà la discriminació ni l'assetjament per cap motiu.

Pel que fa a les accions de la institució desenvolupades en tercers països, es contractarà de manera preferent treballadors locals, amb l'objecte de reduir la necessitat de la contractació de personal laboral estranger.

9. Realització d'inversions temporals amb valors mobiliaris i instruments financers del mercat de valors

En la realització de les seves inversions temporals, la Creu Roja Espanyola mantindrà els mateixos criteris ètics establerts per a les associacions amb empreses, no invertint en valors d'empreses que no respectin els criteris esmentats. En la mesura que sigui possible, les inversions temporals es canalitzaran a través d'instruments financers ètics, i hauran de ser transparents i compatibles amb els objectius i principis fonamentals de Creu Roja Espanyola.

Creu Roja Espanyola, en aplicació de les directrius per a la realització d'inversions de la Federació Internacional de Societats de la Creu Roja i de La Mitja Lluna Roja i de l'Acord del Consell de la Comissió Nacional del Mercat de Valors de 20 de novembre de 2004, aplicarà els principis de designació d'experts per a la selecció d'inversions, de diversificació d'actius, de minimització del risc i de no especulació en les seves inversions en valors mobiliaris i instruments financers del mercat de valors.

10. Obtenció de fons

Els presents principis que regulen l'obtenció de fons es dicten en aplicació de la Política d'Obtenció de Fons de la Federació Internacional de Societats de la Creu Roja i de La Mitja Lluna Roja aprovada el 25 de novembre de 1997:

- En l'activitat d'obtenció de fons s'actuarà sempre amb equitat, honestedat, integritat i franquesa.
- Les accions dirigides a l'obtenció de fons s'ajustaran en tot moment als principis i valors de Creu Roja Espanyola i a les lleis i reglaments aplicables.
- La Creu Roja Espanyola serà responsable davant dels estaments i persones dels quals rebí fons, i no utilitzarà missatges o il·lustracions que comprometin d'alguna manera la dignitat de cap persona.
- Els donants tenen dret a rebre una informació completa i oportuna sobre la manera com s'utilitzen els seus fons.
- Tots els fons que es recaptin es destinaran a la finalitat per a la qual es van obtenir, dins d'un termini raonable.

- Les despeses d'obtenció de fons hauran de representar en tot moment un percentatge raonable dels ingressos. El Comitè Nacional, amb l'assessorament de la Comissió de Finances, aprovarà els límits per a les despeses de captació de fons.

- S'utilitzarà el mètode de comptabilitat aplicat per la institució per a comptabilitzar les donacions i controlar-les.

- Periòdicament, es posaran a disposició dels donants i del públic en general informes exactes on constin les sumes recaptades, la manera com s'han gastat i la proporció neta utilitzada per a la finalitat o causa.

11. Política de publicitat i comunicació

La Creu Roja Espanyola actuarà amb responsabilitat i transparència en l'elaboració de les seves campanyes de sensibilització i captació de fons, així com en la informació dirigida al públic i als mitjans de comunicació social.

En aquest sentit, en les seves accions de comunicació i publicitat, La Creu Roja Espanyola:

- Fomentarà els valors i principis fonamentals de la institució.
- Propiciarà el coneixement de la realitat de les persones en situació de vulnerabilitat, exclusió i patiment.
- Situarà com a protagonistes als col·lectius i situacions destinataris de les seves accions, i no a la institució o als seus membres.
- Utilitzarà sempre informació real i certa, i en cap cas no utilitzarà missatges o imatges enganyosos o que indueixin a confusió.
- Tindrà absolut respecte per la dignitat de les persones i els pobles, evitant qualsevol mena de discriminació.
- Evitarà els missatges i imatges que cerquin pressionar o culpabilitzar els seus destinataris, generalitzadores i discriminatòries.
- No s'associarà amb cap campanya publicitària que potencii o promogui el consum de productes nocius per a la salut, com el tabac o l'alcohol destil·lat.
- Promourà la col·laboració amb els mitjans de comunicació.

12. Intervenció i responsabilitat mediambiental

- Intervenció mediambiental

La Creu Roja Espanyola intervindrà en casos de catàstrofes naturals i deteriorament ambiental, i realitzarà actuacions específiques per a la protecció i millora de l'entorn mitjançant accions adreçades a evitar impactes ambientals, a promoure la conservació de la diversitat biològica i a fomentar la millora de la qualitat ambiental.

Igualment, la intervenció de la Creu Roja Espanyola en la preservació sostenible del medi ambient consistirà en la realització de projectes que cerquin de promoure l'educació i sensibilització mediambiental, entre ells la difusió de campanyes de sensibilització i la programació de trobades, jornades i tallers d'educació ambiental.

- Responsabilitat mediambiental

En compliment dels principis mediambientals del Pacte Mundial de Nacions Unides l'actuació, pel que fa a aquest aspecte, se centrarà en l'adopció i seguiment de mesures en l'activitat de la institució que garanteixin el respecte amb el medi ambient i que comportin un consum

responsable dels recursos energètics i la separació, reutilització i reciclatge de residus i materials.

13. Interpretació i seguiment

La Comissió de Bon Govern serà l'òrgan encarregat de la interpretació i seguiment del Codi de conducta. Seran funcions de la Comissió de Bon Govern les següents:

- Establir criteris i pautes de bon govern de Creu Roja Espanyola en un marc ètic d'acord amb els Principis Fonamentals de la institució, a fi de mantenir i incrementar els nivells d'autoresponsabilitat, lleialtat, diligència i transparència en l'actuació dels òrgans de govern i càrrecs directius de la institució.
- Supervisar l'aplicació del Codi de conducta i realitzar informes periòdics sobre el grau de compliment de les normes de conducta i de les polítiques contingudes en ell.
- Proposar la revisió i actualització del Codi.
- Prestar assessorament en matèria de bon govern al president de Creu Roja Espanyola i al Comitè Nacional.
- Informar la Comissió Nacional de Garanties de Drets i Deures, a sol·licitud d'aquesta, sobre la conformitat o disconformitat de la conducta de membres de la Creu Roja Espanyola amb allò que s'estableix en el Codi.

La Comissió de Bon Govern estarà composta per un mínim de 3 i un màxim de 5 membres designats pel Comitè Nacional de la Creu Roja Espanyola, a proposta del president de la institució.

El seu mandat tindrà una durada de 6 anys. La Comissió establirà el seu pla de treball i els objectius operatius que guiaran la seva acció. Per al desplegament de les seves funcions, la Comissió disposarà de la informació i mitjans que sol·liciti, i podrà requerir a aquests efectes la col·laboració dels òrgans i càrrecs directius de la institució.

14. Entrada en vigor i compliment

- El present codi de conducta entra en vigor una vegada s'aprovi pel Comitè Nacional de la Creu Roja Espanyola, i ha de ser publicat en la revista "Creu Roja" i en la pàgina web de la institució.
- Un cop aprovat, serà comunicat a les persones vinculades a Creu Roja Espanyola subjectes a les prescripcions d'aquest Codi.

El President de la Creu Roja Espanyola i els presidents autonòmics, provincials i locals seran els responsables de la indicada comunicació i de la difusió del Codi en els seus respectius àmbits territorials.

- A partir de l'entrada en vigor del present Codi, els contractes laborals que formalitzi Creu Roja Espanyola amb les persones subjectes a les prescripcions contingudes en ell, ho inclouran com a part del seu contingut.
- El Codi de Conducta té caràcter obligatori.
- El seu incompliment pels membres de la Creu Roja Espanyola comportarà l'aplicació del règim disciplinari establert en el capítol III del Reglament General Orgànic.
- Aplicació del Codi a les persones amb relació laboral que hi són subjectes.
- L'incompliment del Codi per part de les persones subjectes que mantinguin relació laboral amb la institució donarà lloc a l'aplicació del règim disciplinari previst en l'Estatut dels

treballadors i en el Conveni col·lectiu corresponent.

- L'incompliment del present Codi serà considerat com a supòsit de pèrdua de confiança a fi de rescissió de la relació laboral per la Creu Roja Espanyola amb les persones subjectes.

ANNEX 5. ASSETJAMENT EN L'ENTORN LABORAL: PROTOCOL D'ACTUACIÓ

- DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Creu Roja Espanyola, en la seva obstinació per salvaguardar la dignitat dels qui integren la Institució, es compromet a crear i mantenir un entorn laboral respectuós amb la dignitat i la llibertat personal.

Per això manifesta que no es toleraran situacions d'assetjament, tant sexual com per raó de sexe o assetjament moral, en el si de la Institució i es compromet a consolidar un entorn laboral en el qual les persones puguin treballar en un àmbit lliure d'assetjament de qualsevol tipus. És responsabilitat de cada membre de la Institució assegurar un entorn de treball respectuós amb els drets de la resta de membres que la integren.

Creu Roja Espanyola, dins de l'àmbit del Pla d'Igualtat i de la Prevenció de Riscos Laborals, desenvolupa el present Protocol que inclou mesures preventives i el procediment a seguir en cas que qualsevol persona vulgui denunciar un possible cas d'assetjament. Creu Roja Espanyola es compromet a eliminar qualsevol situació de aquest tipus en les relacions laborals mitjançant un procediment que permeti donar solució a les reclamacions amb les degudes garanties, basant-se en la normativa legal vigent, així com en els Principis fonamentals de l'organització.

Creu Roja Espanyola assegura un tractament absolutament confidencial dels casos que es poguessin produir, així com la protecció de qualsevol de les parts implicades.

- NORMATIVA DE REFERÈNCIA

- Constitució Espanyola.
- Segons l'article 4.2 i) del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Llei de Prevenció de Riscos Laborals, article 14.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació.
- Codi comunitari de conducta per combatre l'assetjament sexual de 27 de novembre de 1991.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei d'Infraccions i sancions en l'ordre social en el seu art. 8.13.
- Criteri tècnic de la Inspecció de Treball N°/69/2009 sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.
- Resolució 1/2011 del Comitè Nacional de Creu Roja Espanyola.

- ÀMBIT

El present Protocol s'aplicarà a qualsevol membre de l'organització, sense que el tipus de relació existent amb Creu Roja Espanyola (personal laboral, voluntaris i voluntàries etc.) suposi cap tipus de distinció a aquest efecte.

- OBJECTE

L'objecte del present Protocol és definir les pautes que permetin identificar una situació d'assetjament, amb la finalitat de solucionar una situació discriminatòria i minimitzar les conseqüències, garantint a tot moment els drets de totes les persones implicades.

El present Protocol es basa en 3 principis irrenunciables per a totes les persones treballadores i voluntàries:

- El dret de tota persona a rebre un tracte cortès, respectuós i digne.
- El dret a la igualtat i a la no discriminació en el treball.
- El dret a la salut en el treball, que es garanteix no només vetllant per la prevenció i protecció enfront de riscos que puguin ocasionar menyscapte o dany físic, sinó també enfront de riscos que puguin originar deterioració en la salut psíquica.

El Protocol instrumentalitza les actuacions necessàries per a la recerca i anàlisi facilitant al personal un procediment objectiu que garanteixi la prevenció i la resolució de aquest tipus de casos.

L'existència d'un Protocol d'actuació per tractar les denúncies d'assetjament no és l'únic component de la lluita contra aquest problema. S'inclouen també les següents mesures preventives:

- Informació i sensibilització: campanyes divulgatives sobre com advertir una situació d'assetjament, informatives dels drets i recursos amb els quals s'explica i de difusió del Protocol d'assetjament.
- Formació: s'inclouran en el Pla de Formació anual accions que ajudin a prevenir l'assetjament en l'entorn laboral.

- CONCEPTES IMPLICATS AL PROTOCOL

Tipus d'assetjament en l'entorn laboral:

A continuació es descriuen els diferents tipus d'assetjament que es poden donar en l'entorn laboral:

Assetjament discriminatori:

Tota conducta no desitjada, en el lloc de treball o en connexió amb el treball, vinculada a qualsevol circumstància personal (origen ètnic o racial, orientació sexual, etc.) que té com a propòsit o efecte vulnerar la dignitat de la persona i crear-li un entorn discriminatori, hostil, humiliant o degradant.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitatiu, es consideraran constitutives d'assetjament discriminatori les següents conductes:

- Observacions suggeridores, acudits o comentaris sobre l'aparença o condició personal del treballador o treballadora.

Assetjament sexual:

L'article 7.1 de la Llei 3/2007 disposa que "constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu."

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitatiu, es consideraran constitutives d'assetjament sexual les següents conductes:

- Observacions suggeridores, acudits o comentaris sobre l'aparença o condició sexual del treballador o treballadora.
- Peticions de favors sexuals, incloent totes aquelles insinuacions o actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en l'ocupació del treballador o treballadora, a l'aprovació o denegació d'aquests favors.
- Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com a objectiu la

discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del treballador/a per raó del seu sexe.

- Tota agressió sexual.

Assetjament per raó de sexe:

"Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu" (article 7.2. de la Llei 3/2007).

A títol d'exemple, són conductes qualificables com a assetjament per raó de sexe:

- Qualsevol conducta censoradora motivada per l'exercici d'una persona de drets derivats de la seva condició sexual.
- Qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva banda d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu de el principi d'igualtat entre homes i dones.

Assetjament moral o mobbing:

S'entén com a assetjament moral la pràctica o comportament repetit o persistent per una o més persones durant un temps perllongat, verbal, psicològica o físicament, en el lloc de treball o en connexió amb el treball, que té com finalitat la humiliació, l'amenyspreu, l'insult, la coacció o la discriminació de la víctima. Poden considerar-se comportaments que evidencien l'existència d'una conducta d'assetjament moral (per separat o en unió de varis d'ells):

- L'aïllament i rebuig o prohibició de comunicació.
- Els atemptats contra la dignitat de la persona.
- La degradació intencionada en les condicions del lloc de treball.
- La violència verbal.

Tant l'assetjament sexual, com per raó de sexe o l'assetjament moral o mobbing poden produir-se per part d'un superior o superiora cap al seu subordinat o subordinada (assetjament descendent), o per part d'un subordinat o subordinada a un superior o superiora (assetjament ascendent), també entre companys i companyes i fins i tot per part de tercers (assetjament horitzontal). Aquests comportaments han de ser indesitjats i ofensius per a la persona objecte del mateix.

Totes aquestes situacions poden ser exercides de forma individual o grupal i dirigides cap a una única persona o un grup.

- COMISSIÓ INSTRUCTORA

És aquella comissió constituïda per dur a terme la recerca de les denúncies seguint les pautes establertes en el present Protocol. La Comissió Instructora estarà integrada per:

- L'Agent d'Igualtat.
- El director/a de el departament de RRHH.
- Personal adscrit al Servei de Prevenció: responsable o referent de prevenció.
- Un delegat o delegada de prevenció del Comitè de Seguretat i Salut.

Quan qualsevol de les parts involucrades en una situació d'assetjament sigui personal voluntari, a la Comissió d'Instrucció s'incorporarà un representant de la Comissió de Drets i Deures de l'àmbit corresponent.

En el cas que els/les components d'aquesta Comissió estiguessin implicats en la denúncia, s'enviaran les denúncies a "la Comissió Instructora" superior (Autonòmica o, en defecte d'això,

oficina central), que arbitrarà el procediment que s'ha de seguir.

Els membres integrants de la Comissió Instructora podran ser substituïts per altres membres de la institució que realitzi funcions iguals o similars si es donen alguna de les següents incompatibilitats en relació a la persona denunciada: relació de parentiu per consanguinitat o afinitat, relació d'amistat o enemistat manifesta amb els mateixos i/o relació laboral per adscripció al mateix projecte, programa o departament.

Els qui integrin les Comissionis Instructores es comprometen a observar secret professional, imparcialitat i respecte a tots els casos que tractin en el si de la Comissió Instructora. Els treballs de la Comissió Instructora hauran de garantir sempre la intimitat i la dignitat de les persones involucrades.

- PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

En el cas que un membre de l'organització senti que està sent objecte d'assetjament, o que ho sospiti sobre un company/a, i amb la finalitat de garantir els seus drets a la queixa i a la confidencialitat, s'estableix el següent Procediment d'Actuació.

La utilització del Protocol no impedeix la utilització paral·lela o posterior vies administratives o judicials.

Normes bàsiques de funcionament de la Comissió:

- Totes les actuacions de la Comissió Instructora es documentaran per escrit, estenent acta de totes les reunions de la Comissió.
- En cas d'incloure declaracions o testimoniatges aquests hauran d'estar subscrits per els qui les haguessin realitzat.
- Els documents que componguin la instrucció seran codificats, de manera que es preservi la intimitat de les persones involucrades.
- La custòdia de la documentació generada durant el procés serà responsabilitat de l'Agent d'Igualtat.
- Una vegada finalitzada la instrucció el Comitè de Seguretat i Salut serà informat sobre la denúncia d'assetjament rebuda.
- Si la Comissió Instructora determina que s'obri la fase formal, amb la intenció de garantir la defensa de la persona denunciada, se li farà lliurament de la denúncia a la persona denunciada. Així mateix, en honor de preservar la confidencialitat del procés i garantir la correcta instrucció de l'expedient i la declaració independent dels testimonis, de la documentació a lliurar per la Comissió Instructora s'ometran les dades de caràcter personal, així com dades de testimonis proposats per la Comissió instructora o per la persona denunciada. També es lliurarà en aquest moment de la instrucció copia de l'informe de conclusions de la fase preliminar tant a la persona denunciada i a la persona denunciada.

Inici de la denúncia:

- La persona demandant ha de dirigir-se a l'agent d'igualtat mitjançant un escrit (veure annex) en el qual es detallin les dades de qui denuncia (la denúncia no pot ser anònima), la o les persones denunciades i una descripció de la situació d'assetjament. Segons l'article 23 de la Llei orgànica 3/2007 i l'article 19 de la directiva 2006/54/CE, qui presenta la denúncia només haurà d'aportar indicis basats en actuacions discriminatòries i la persona acusada d'assetjament haurà de provar que no ha existit tal discriminació.
- L'agent d'igualtat convocarà a la Comissió Instructora per a l'estudi de la denúncia rebuda, seguint les pautes i les fases recollides en el present Protocol.

Fase preliminar:

L'objectiu d'aquesta fase és resoldre el problema de forma ràpida i eficaç. En ocasions, el fet de manifestar al presumpte/a agressor/a les conseqüències ofensives i intimidatòries que es generen del seu comportament, és suficient per donar solució al problema. La mediació entre les parts podria ser també una eina eficaç per solucionar la situació denunciada.

Una vegada rebuda la denúncia, la Comissió Instructora s'entrevistarà amb les parts implicades. En casos d'extrema necessitat, la Comissió es podrà reunir amb ambdues parts, amb la finalitat d'aconseguir una solució acceptada per les mateixes.

En el termini de 15 dies la Comissió Instructora elaborarà un informe amb el resultat de la instrucció i amb les actuacions que es considerin convenients, tancant el procés o donant pas a la fase formal. Només en casos excepcionals es podrà ampliar el termini a 1 mes. El procés es tanca bé perquè s'hagi aconseguit la mediació entre les parts, bé per considerar que no existeix assetjament en l'entorn laboral.

- Denúncia presentada a l'agent d'igualtat.
- Entrevistes de la Comissió Instructora amb les parts implicades.
- Emissió d'informe per part de la Comissió en el termini de 15 dies.

Fase formal:

Quan la Comissió Instructora considera que la denúncia en estudi és susceptible de ser un cas d'assetjament en l'entorn laboral es procedeix a continuar en la fase formal.

En aquest moment, la Comissió Instructora decidirà la pràctica de quantes proves i actuacions estimi convenients per a l'esclarament dels fets denunciats, donant audiència a totes les parts, testimonis i altres persones que consideri, havent de ser advertits tots ells sobre el deure guardar confidencialitat sobre la seva intervenció i sobre el procediment que s'està desenvolupant.

Quan la gravetat de les acusacions o la complexitat del cas així ho requereixin, únicament la Comissió Instructora, de manera facultativa, podrà sol·licitar l'ajuda d'un expert/a.

La instrucció conclourà amb un informe, elaborat en el termini d'1 mes. Només en casos excepcionals quan així ho exigeixi la correcta instrucció de l'expedient pel nombre de persones afectades, personal implicat, localització de proves, confecció d'informes pericials, o supòsits anàlegs es podrà ampliar el termini per el temps necessari per concloure la instrucció, amb un màxim de 3 mesos.

En l'informe final es recolliran les conclusions aconseguides i la proposta als òrgans competents de mesures disciplinàries a adoptar.

Si es determina que existeix assetjament s'adoptaran les mesures correctores i sancionadores oportunes que marqui el règim disciplinari que li sigui aplicable a l'assetjador/a segons el Conveni col·lectiu, o segons el Reglament general orgànic quan alguna de les parts pertanyi al voluntariat. En qualsevol cas es tractarà d'una falta molt greu. L'article 54.g) de l'Estatut dels treballadors, modificat per la disposició addicional desè primera de la Llei 3/2007, inclou l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a causa d'acomiadament. En denúncies d'assetjament que impliquin a personal voluntari, s'aplicarà el Règim Sancionador previst en el RGO de conformitat a les conclusions recollides en l'informe final de la Comissió Mixta d'Instrucció.

Si no es constaten situacions d'assetjament, o no ha estat possible la verificació dels fets, s'arxivarà l'expedient.

Les denúncies, falsos al·legats o declaracions que es demostrin com no honestes o doloses, podran ser constitutives igualment d'actuació disciplinària.

La resolució podrà recollir mesures dirigides a la protecció de la víctima de l'assetjament, així com mecanismes de suport i acompanyament a aquestes persones.

- Informe preliminar de la Comissió Instructora determinant que seria possible l'existència d'assetjament.
- Entrevistes de la Comissió Instructora amb les parts implicades, incloent testimonis i personal expert.
- Emissió d'informe en el termini d'1 mes.

- MESURES CAUTELARS

En el cas que sigui necessari, des de l'inici i fins al tancament del procediment, una vegada verificats els indicis de l'existència d'assetjament, es podrà cautelarment determinar la separació de la víctima i del presumpte assetjador/a, així com altres mesures cautelars que s'estimin oportunes.

Aquestes mesures, en cap cas podran suposar para la víctima un perjudici o menyscapte en les condicions de treball, ni modificació substancial de les mateixes.

ANNEX I. FORMULARI DE DENÚNCIA

(Veure document original)

ANNEX II. PAUTES PER A LA DENÚNCIA

1. Lliurament de formulari de denúncia a l'agent d'igualtat, fent el seu lliurament en Registre (Secretaria).
2. Aportar en la denúncia la documentació i els testimonis que es consideren oportuns per recolzar la seva denúncia.
3. La Comissió Instructora es reunirà per estudiar el cas. Si considera oportú la seva recerca es posaran en contacte amb la persona denunciant i la persona denunciada, reunint-se per separat les vegades que es consideri necessari. D'aquestes reunions es lliurará la declaració realitzada.
4. En cas de no considerar-se la situació denunciada com a assetjament en l'entorn laboral, la persona denunciant pot recórrer als òrgans legals que estimi.
5. Si es considera que pot existir una situació d'assetjament, passant a fase formal, se li farà lliurament d'un primer informe de conclusions.
6. En la fase formal pot ser necessari tornar a reunir a les parts implicades per separat, així com a testimonis aportats per la persona denunciant.
7. Durant el procés es pot arribar a considerar l'aplicació de mesures cautelars per separar a la víctima i al presumpte assetjador/a.
8. Després de l'estudi de la denúncia es tornarà a emetre informe de conclusions, del que rebrà còpia.
9. En tot moment es garantirà la confidencialitat de la denúncia.

ANNEX III. PAUTES EN CAS DE SER DENUNCIAT O DENUNCIADA PER ASSETJAMENT

1. En cas de rebre l'agent d'igualtat una denúncia per assetjament contra la seva persona, aquest es posarà en contacte amb la persona denunciada.
2. La Comissió Instructora, si estima oportú l'estudi del cas, es reunirà amb les parts per

separat, tantes vegades com sigui necessari, aixecant acta de les declaracions (que es lliuraran a les persones implicades).

3. Després de l'estudi de la denúncia es tornarà a emetre informe de conclusions, del que rebrà còpia.

4. En tot moment s'ha de garantir la confidencialitat del procés.

ANNEX IV. PAUTES PER A LA COMISSIÓ INSTRUCTORA

1. Si es rep una denúncia per assetjament, l'Agent d'Igualtat ha de convocar a la Comissió Instructora com més aviat millor, ja que hi ha un termini de 15 dies en la fase preliminar.

2. Si hi ha personal voluntari implicat la Comissió ha de comptar amb un/a representant de la Comissió de Garanties de Drets i Deures.

3. De la constitució de la Comissió, així com de totes les reunions de la Comissió s'estendrà acta, la qual ha d'estar signada per cada integrant.

4. L'agent d'igualtat és responsable de la custòdia de la documentació generada. Els testimonis i declaracions seran codificats per preservar la intimitat de les persones involucrades en el procés (per exemple: EXP 1/2012.11.10.2012)

5. De l'estudi de la denúncia en el si de la Comissió es decidirà si s'obre la fase preliminar. En cas de continuar amb el procés, la Comissió s'entrevistarà amb les persones implicades. De les declaracions també es deixarà constància escrita i signada, de la qual es lliurarà còpia a la persona denunciant i a la persona denunciada.

6. S'emetrà un informe amb el resultat de la instrucció, lliurant còpia a les parts. Si es determina que hi ha una possible situació d'assetjament, passant a la fase formal, es lliurarà còpia de la denúncia a la persona denunciada (s'eliminaran les al·lusions a terceres persones).

7. De la fase formal es tornarà a emetre un informe, en el termini d'1 mes. Per a això es realitzaran les entrevistes que es considerin necessàries, així com la possible contractació de personal expert en la matèria, extern a la institució.

8. En l'informe final (lliurament de còpia a les parts implicades) es recolliran les conclusions i les propostes de mesures disciplinàries a adoptar, per comunicar a els òrgans competents de dur-les a terme.

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN BARCELONA PARA LOS AÑOS 2018-2020

Capítulo I Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Determinación de las partes*

De una parte la representación legal de la entidad Cruz Roja Española en Barcelona y de otra la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esta provincia han negociado y acordado el presente Convenio colectivo.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales entre Cruz Roja Española en Barcelona y el personal laboral que presta servicio para la institución.

Artículo 3. *Ámbito personal*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Cruz Roja Española en Barcelona y a su personal laboral.

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación:

- a) Las personas responsables de ocupar los cargos de la secretaria provincial y la coordinación provincial, en su condición de personal directivo.
- b) Personal docente que ocasionalmente imparta cursos de formación.
- c) Personal de programas de nueva adjudicación, los cuales ya tengan un Convenio de sector que regule la actividad y que sea de aplicación. No les será de aplicación esta exclusión de este Convenio a quienes ya formasen parte de la plantilla de la institución y sea la institución quien le reubique en el nuevo proyecto adjudicado, salvo que la adjudicación sea a petición del propio trabajador y este quiera ocupar una plaza en un proyecto nuevo, sometido a Convenio de sector.

Artículo 4. *Ámbito territorial*

El presente Convenio afecta al personal laboral de CRE que pertenezcan a cualquier centro de trabajo de la entidad radicado en la ciudad de Barcelona y a cualquiera de los siguientes centros de trabajo que la CRE tiene en la provincia de Barcelona, y que se mencionan a continuación:

- Baix Llobregat Centre
- Berguedà
- Cerdanyola, Ripollet, Montcada
- El Prat de Llobregat
- L'Hospitalet de Llobregat
- Manresa
- Sant Celoni, Baix Montseny
- Sant Cugat, Rubí, Valldoreix
- Osona

Artículo 5. *Ámbito temporal*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2018 y tendrá una duración de 3 años, hasta el 31 de diciembre de 2020.

A los efectos exclusivamente económicos este Convenio colectivo tendrá carácter retroactivo en cuanto al pago de los atrasos correspondientes al año 2017 para todo el personal que hasta la fecha se le venía aplicando el Convenio de acción social de Cataluña, a los cuales se les aplicará a efectos de atrasos el 0,4% desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2017. Así mismo a estos empleados procedentes del Convenio de acción social se les actualizarán las tablas salariales del año 2017 en un 0,8% más, que no generará ningún atraso pero servirá para calcular las tablas salariales del año 2018.

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

El Convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 3 meses a su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas, comunicándolo a la otra parte por cualquier medio que garantice su recepción.

En el plazo máximo de 1 mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia, se procederá a constituir la Comisión Negociadora, debiendo la parte receptora responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

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

Artículo 6. *Comisión Paritaria*

Se creará una Comisión Mixta Paritaria que tendrá la composición y funciones que se detallan a continuación.

La Comisión estará integrada por 6 representantes de la institución, elegidos por ésta y por 6 representantes de la parte social, elegidos por los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de entre los firmantes del Convenio. Los integrantes de la Comisión podrán delegar su voto en cualquiera de los asistentes. Las partes podrán utilizar los servicios de personas asesoras en cuantas materias o reuniones consideren oportunas.

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. Intervenir como instancia de conciliación previa en cuantas reclamaciones o litigios 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. Elegir la mediación o el arbitraje a someterse cuando la Comisión Paritaria no llegue a ningún acuerdo sobre las cuestiones que se le hayan planteado.
6. Las restantes funciones que le atribuye el Estatuto de los trabajadores.

Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta de sus miembros y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todos los asistentes a la reunión.

Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a consideración de la Comisión Paritaria, las partes podrán plantear sus divergencias, a un arbitraje ante un árbitro elegido de común acuerdo o ante la Autoridad Laboral competente o la jurisdicción social.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

Si la jurisdicción competente, haciendo uso de sus atribuciones, declara alguno de los artículos o textos nulos o no ajustados a derecho, el artículo o texto en cuestión perdería todo el efecto y las partes negociadores de este Convenio tendrán que llegar a un acuerdo para sustituir el artículo en el período máximo de 1 mes, desde el momento que se tenga constancia de aquella decisión. Si en este plazo no se llegase a un acuerdo para su sustitución, y dado que el Convenio se ha negociado como una totalidad, perderá vigencia el Convenio colectivo y las partes tendrán que comenzar a negociar un nuevo Convenio.

Capítulo II **Organización del trabajo y cláusula de no discriminación**

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

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los

representantes de los trabajadores y trabajadoras. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de Cruz Roja Española en Barcelona.

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 Cruz Roja Española.

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

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

Artículo 9. *Voluntariado y Código de conducta*

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

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

Se adjunta a este Convenio colectivo como anexo núm. 4 el Código de Conducta de Cruz Roja.

Artículo 10. *Cláusula general de no discriminación*

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

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

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

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

La declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el diálogo social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento

titulado: “Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo”.

Capítulo III Sistema de provisión de vacantes y promoción

Artículo 11. *Ingresos del personal externo*

1. La dirección de Cruz Roja determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura según el Protocolo del proceso unificado establecido por Cruz Roja Española para la gestión del personal.

De estos extremos se informará a los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y en consecuencia para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos.

2. El personal laboral de la Cruz Roja que tenga al menos 1 año de permanencia en la institución, podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que la institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida.

Artículo 12. *Período de prueba y ceses*

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de:

- Grupo 1: 5 meses
- Grupo 2: 3 meses
- Grupo 3: 2 meses
- Grupo 4: 1 mes
- Grupo 5: 15 días

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

Así mismo, en caso de cese voluntario por parte del trabajador/a deberán realizarse con una antelación mínima de:

- Grupo 1: 2 meses
- Grupos 2 y 3: 1 mes
- Grupo 4 y 5: 15 días

Artículo 13. *Contratación temporal*

La entidad se ajustará a los modelos de contrato establecidos en cada momento por la legislación vigente.

Capítulo IV Clasificación profesional

Artículo 14. *Grupos y niveles profesionales*

El personal de la oficina provincial de Cruz Roja Española en Barcelona se clasifica en grupos profesionales, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la institución en base a su capacidad rectora.

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

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

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

A estos efectos se determinan en este Convenio los siguientes grupos profesionales y niveles:

- Grupo 1. Titulados/as 1.
- Grupo 2. Titulados/as 2.
- Grupo 3. Técnicos/as especialistas.
- Grupo 4. Técnicos/as auxiliares.
- Grupo 5. Servicios generales.

GRUPO 1. TITULADOS/AS 1

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

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

- Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo las y los licenciados universitarios o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

GRUPO 2. TITULADOS/AS 2

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

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

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

GRUPO 3. TÉCNICOS/AS ESPECIALISTAS

Pertenecen a estos niveles los trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticas acordes a la formación profesional exigida y bajo la dependencia directa de un o una superior de su área de actividad, de quien reciben instrucciones genéricas, puedan dirigir y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio o un conjunto de servicios de un centro que no precise, por su

reducida dimensión, otras subdivisiones orgánicas, o bien realizan con un alto nivel de perfección e iniciativa, tareas relacionadas con su especialidad o ejecutan actividades encaminadas a conseguir el máximo desarrollo individual y social de las personas.

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

- Nivel I. Técnico cualificado:

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

- Nivel II. Monitor; mediador, animador:

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

- Nivel III. Administrativo:

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

GRUPO 4. TÉCNICOS/AS AUXILIARES

Pertenecen a estos niveles el personal laboral que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación personal exigida, bajo la dependencia y supervisión directa de otro trabajador o trabajadora de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección e interpretación, realizan, con responsabilidad y perfección tareas propias de su grupo y área de actividad.

- Nivel I. Auxiliares técnicos:

Corresponde a quienes, con formación grado medio. Se asimila a este nivel el personal de recepción.

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

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

GRUPO 5. SERVICIOS GENERALES

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

- Nivel I. Conductor:

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

- Nivel II. Ayudantes de profesiones:

Le corresponden las funciones básicas de estos oficios, con responsabilidad.

- Nivel III. Almacén, limpieza y vigilancia:

Les corresponden los trabajos relativos a oficios tales como limpiador/a, peón, mozo/a, vigilantes, conserjes.

Se adjunta a este Convenio como anexo núm. 3 el documento que recoge las equivalencias entre las anteriores categorías profesionales y los grupos y niveles establecidos en este Convenio colectivo.

Capítulo V

Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica

Artículo 15. Movilidad funcional

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

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

Artículo 16. Funciones de distinto grupo profesional

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

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a 6 meses de duración durante 1 año y 8 meses durante 2, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si existiese un puesto vacante, el trabajador podrá reclamar el ascenso, conforme a las reglas aplicables en materia de ascenso en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Artículo 17. Movilidad geográfica

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

Capítulo VI

Jornada y horarios

Artículo 18. Jornada

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.732 horas en cómputo anual y la jornada semanal media será de 40 horas, distribuidas de lunes a viernes, resultando una jornada efectiva de 1.700 horas anuales.

Para los puestos de trabajo en turno nocturno la jornada anual será de 1.712 horas, lo que supone una jornada efectiva de 1.680 horas anuales, como máximo.

Para los servicios de ciclo continuado la jornada anual será de 1.709 horas, resultando una jornada efectiva anual de 1.677 horas, como máximo.

Se entiende por servicio de ciclo continuado aquel que opera las 24 horas del día los 365 días del año.

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

La jornada diaria de trabajo tendrá una duración máxima de 10 horas de trabajo efectivo. Quedarán exceptuados aquellos supuestos en los que, por necesidades del servicio, horarios de apertura y cierre, actividades urgentes, requieran una mayor banda horaria.

Artículo 19. *Horarios*

La distribución de la jornada, con carácter general será de lunes a jueves de 08.00 a 14.00 y de 15.00 a 17.00 horas y los viernes de 08.00 a 15.00 horas.

Así mismo a voluntad de cada empleado podrá librarse una tarde más a la semana, recuperando 1 hora en la misma semana en que se disfrute de la tarde libre.

La elección de la tarde a librar y de la forma de recuperación de la hora semanal será a libre elección del trabajador siempre y cuando se garantice el funcionamiento del servicio o departamento. Se formaliza un acuerdo entre el empleado y el responsable del servicio o departamento en el cual quedara reflejado la tarde libre elegida y la forma de la recuperación.

Si no se pudiese conceder a todos los solicitantes la tarde libre elegida, tendrán preferencia para la elección de la tarde los que tengan hijos menores de edad o personas dependientes a su cargo y si esta circunstancia se da en varios empleados la preferencia para la elección de la tarde será por orden de antigüedad.

Se establece un modelo de flexibilidad horaria, en virtud del cual en la jornada de mañana la hora entrada podrá ser entre las 08.00 y las 09.30 horas y la hora de salida entre las 17.00 y las 18.30 horas.

Esta flexibilidad no será de aplicación a aquellos servicios o puestos de trabajo que requieran una hora fija de entrada y salida o al personal a turnos.

Desde el día 24 de junio y hasta el día 11 de septiembre (ambos inclusive), la jornada de trabajo será, con carácter general para aquellos que no tengan otros horarios establecidos, de 08.00 a 15.00 horas de lunes a viernes.

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

Quedan excluidos de la aplicación del horario establecido en este artículo el personal en servicios de ciclo continuado, así como los centros de trabajo y las actividades específicas, que, por razón de su naturaleza, tengan que realizarse fuera de la jornada que se especifica en este artículo, cuyos horarios serán fijados por la dirección de Cruz Roja. En estos centros y/o programas, los trabajadores y trabajadoras podrán tener jornadas especiales.

Artículo 20. *Horas extraordinarias*

Es interés de las partes firmantes el favorecer la no realización de horas extraordinarias. En caso de ser necesarias deberán ser comunicadas al trabajador o trabajadora con al menos 48 horas de antelación.

Prioritariamente las horas extraordinarias realizadas se compensarán con tiempo de descanso equivalente, 1 hora de descanso por cada hora extraordinaria realizada, y se compensarán dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Si fuera imposible compensarlas con tiempo de descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización, se compensarán en metálico, abonando cada hora extra con un recargo del 25% sobre la retribución de la hora ordinaria.

El cálculo del precio de la hora ordinaria se obtiene sumando todos los conceptos retributivos anuales que percibe cada trabajador/a y dividiéndolo por el número de horas ordinarias anuales del trabajador/a.

Artículo 21. *Calendario*

El calendario laboral se establecerá, con una periodicidad anual, en cada centro de trabajo. El Comité de Empresa o delegados de personal tendrán derecho a ser informados de dichos calendarios dentro del primer trimestre de cada año, a partir de la firma del Convenio.

Artículo 22. *Medidas de conciliación*

1ª. Siempre que el servicio o asamblea al que esté adscrito el personal lo permita, se podrá disfrutar de una flexibilidad en la hora de entrada de la mañana y de la salida de la tarde de 90 minutos, pudiendo por tanto entrar entre las 08.00 y las 09.30 de la mañana y saliendo entre las 17.00 y las 18.30 horas, con carácter general.

2ª. En los centros y/o ámbitos donde sea posible, durante las vacaciones escolares de verano (entre el 24 de junio y el 11 de septiembre), el personal disfrutará de un horario exclusivamente de mañanas, es decir, de 08.00 a 15.00 horas.

3ª. Las personas que trabajan en Cruz Roja Española en la provincia de Barcelona que tengan a su cargo o por razones de guarda legal, un menor con discapacidad, un mayor de 65 años o con discapacidad en grado de dependencia o que sean víctimas de violencia de género, podrán solicitar una flexibilidad especial que será aprobada entre la institución y los trabajadores/as afectados/as.

Capítulo VII **Vacaciones y permisos retribuidos**

Artículo 23. *Vacaciones*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días naturales o 23 días laborales por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Para este efecto, el periodo de vacaciones se merita del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Las vacaciones se disfrutarán en un máximo de 3 periodos a lo largo del año natural, salvo pacto en contrario.

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

El periodo de disfrute será preferentemente del 1 de mayo al 30 de septiembre y, en cualquier caso, las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro del año natural. Excepcionalmente se permitirá el disfrute de las vacaciones, que pudieran quedar pendientes, dentro del mes de enero del ejercicio inmediatamente posterior.

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

Cuando se produzca el cierre o inactividad de un centro de trabajo o servicio, el personal del

mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de cualquier causa y el trabajador/a no pueda disfrutarlas en el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo, por maternidad, previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Artículo 24. *Permisos retribuidos*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) El personal afectado por este Convenio tiene derecho a un permiso retribuido de 2 días por asuntos personales, por año natural, que serán de libre disposición, y respecto del que el personal no ha de aportar ningún justificante.

Se ha de computar lo correspondiente a su jornada habitual, a tiempo completo para quien esté a tiempo completo y a tiempo parcial para quien esté a tiempo parcial.

El personal ha de solicitar estas licencias, al menos con 5 días de antelación a la fecha prevista, salvo los casos de urgencia.

El disfrute del permiso no excederá de 1 día por cada semestre del año natural.

Estos días se entenderán proporcionales al tiempo de prestación de servicio.

- b) Fiestas de Semana Santa y Navidad.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un día festivo adicional de descanso añadido al calendario oficial de festivos a disfrutar durante la Semana Santa y otro día por Navidad. Ambos días se podrán disfrutar durante la Semana Santa y en la semana de la fiesta de la Navidad. La elección del día festivo adicional en Semana Santa y en Navidad será a elección de los trabajadores salvo que las necesidades del servicio lo hagan imposible. Por razones organizativas se pueden disfrutar estos días fuera de este periodo, pero dentro de las dos semanas anteriores o posteriores a la Semana Santa o Navidad. Estos días tendrán la consideración de jornada efectivamente trabajada.

Se computará lo correspondiente a la jornada contratada, con base total o parcial.

- c) 15 días naturales por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su orientación sexual, que se podrán disfrutar dentro del plazo de 1 año desde la fecha de registro. Se deberá demostrar este inicio de vida en común, mediante la hoja de certificado de uniones civiles de los ayuntamientos que dispongan, o acta notarial o registro de parejas de hecho correspondiente.

- d) 3 días laborables por el nacimiento de hijo/a, que se pueden ampliar a 5 en caso de desplazamiento superior a 90 kilómetros. En caso de parto múltiple se concederá 1 día más por cada hijo/a, a partir del primero/a.

- e) Por enfermedad o accidente grave u hospitalización del cónyuge, hijo/a, padre, madre,

nietos, abuelos o hermanos, 2 días laborales. El permiso es ampliable a 7, si el personal ha de realizar un desplazamiento a más de 90 kilómetros. El parentesco ha de entenderse tanto por consanguineidad como por afinidad hasta el segundo grado. En todo caso también se considerará enfermedad grave aquella que exige intervención quirúrgica con anestesia general o epidural.

Se tiene derecho también a este permiso en caso de intervención quirúrgica o prueba diagnóstica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad.

El trabajador/a podrá escoger cuándo disfrutar este permiso de entre todos los días que dure la hospitalización o el reposo domiciliario a los que se hace referencia en este artículo.

En el caso de este permiso el trabajador/a podrá disfrutar de este permiso de forma continua o discontinua, de entre todos los días que dure la hospitalización o el reposo domiciliario.

f) En caso de muerte de los familiares mencionados el permiso es de 2 días laborales, también ampliables a 5 si el personal ha de efectuar un desplazamiento a más de 90 kilómetros de su domicilio.

g) 1 día por traslado del domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

i) También se ha de conceder los permisos necesarios para concurrir a exámenes, como también una preferencia para escoger el turno de trabajo si éste es el régimen instaurado en la empresa, en caso de que curse regularmente estudios para obtener un título académico o profesional.

El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta servicios en el centro de jornada diurna. Si trabaja en el turno de noche, disfrutará del permiso la noche anterior al examen.

Los exámenes de pruebas de acceso a ciclos formativos o titulaciones académicas oficiales o para la realización de exámenes de oposición pública no dan derecho a este permiso.

j) 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.

k) El personal podrá asistir a las visitas médicas necesarias, previo aviso y justificación posterior. El tiempo invertido será recuperado dentro de los 15 días posteriores. Se deberá preavisar con una antelación mínima de 1 semana, salvo casos de urgencia.

Artículo 25. *Interrupción por descanso*

Descanso entre jornadas: Se establece un descanso entre jornadas de 12 horas mínimas ininterrumpidas.

Descanso dentro de la jornada: El personal con un horario continuado de más de 5 horas tendrá derecho a un descanso retribuido de 20 minutos dentro de la jornada diaria, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

El personal con un horario continuado de 12 horas tendrá derecho a 45 minutos de descanso dentro de la jornada diaria, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Capítulo VIII Permisos y otras mejoras de carácter social

Artículo 26. Excedencias

Apartado 1. Excedencia especial para cuidar a menores o familiares

a) El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 4 años para atender a cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

El cuarto año de excedencia deberá ser disfrutado de forma ininterrumpida. Durante los 3 primeros años de excedencia tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes. El cuarto año la reserva queda referida a la existencia de plaza en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

b) También tendrá derecho el personal a una excedencia de duración no superior a 2 años para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no se pueda valer por sí mismo/a, siempre que no desarrolle ninguna actividad retribuida.

Esta excedencia, que podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal, hombres y mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores/as de la entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia tendrá reserva del puesto de trabajo durante el primer año de duración de la misma.

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

El periodo en el que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable al efecto de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación del cual deberá ser convocado/a por la institución, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Las excedencias reguladas en este artículo se han de solicitar siempre por escrito, con 15 días de antelación como mínimo, respecto de la fecha de inicio de la misma. La institución ha de contestar también por escrito en el plazo de los 5 días siguientes.

Las excedencias reguladas en este artículo, no se retribuyen, pero sí computan al efecto de antigüedad.

Apartado 2. Excedencias voluntarias

A) El personal con 1 año de servicio puede solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años, el tiempo que dure esta situación no se computa a ningún efecto.

Esta solicitud deberá presentarse por escrito con un mínimo de 1 mes de antelación a la fecha prevista para el inicio. Para la petición de las prórrogas también se establece el preaviso de 1 mes. En el supuesto que se solicite un periodo de excedencia inferior al límite máximo, esta podrá prorrogarse anualmente hasta el límite.

La excedencia siempre ha de considerarse otorgada sin derecho a recibir ninguna retribución de la empresa, mientras ésta dure, y no se puede utilizar para prestar servicios

en empresas o instituciones que pertenezcan al mismo sector.

Si el personal no solicita el reingreso o prórroga un mes antes de que finalice la excedencia, se dará de baja definitiva de la entidad. Si solicita el reingreso, está condicionado al hecho que haya una vacante en la institución del mismo grupo profesional.

El personal con una excedencia voluntaria reconocida ha de cubrir un nuevo periodo de, como mínimo, 4 años de servicio efectivos en la entidad, antes de poder acogerse nuevamente a otra excedencia de la misma naturaleza.

El personal que ejerza funciones sindicales de ámbito local o superior puede solicitar a la entidad pasar a una situación de excedencia, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, con reserva del puesto de trabajo, y se ha de reincorporar a la empresa en el plazo de 30 días naturales a contar del cese de su cargo, con un preaviso de 15 días, como mínimo, respecto a la fecha de reincorporación.

El personal que preste servicios en régimen de voluntariado no retribuido para otras organizaciones no gubernamentales tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo que no computará a efectos de antigüedad, por un periodo mínimo de 3 meses y máximo de 3 años. El personal deberá solicitar su reincorporación antes de que finalice el periodo de excedencia otorgado. Ésta no podrá volver a solicitar hasta pasado 2 años desde la finalización de la anterior excedencia concedida por este motivo.

B) Así mismo, el personal con una antigüedad en la institución de, como mínimo, 1 año tendrá derecho a una excedencia no retribuida que no computará a efectos de antigüedad y tendrá una duración mínima de 1 mes y máxima de 3 meses. La excedencia se deberá solicitar como mínimo con 15 días de antelación a la fecha de inicio y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas o instituciones del mismo sector. No se podrá solicitar en la época de vacaciones (mayo a septiembre) de cada año. Se deberá cubrir un plazo de 12 meses trabajados para volver a pedir una excedencia de la misma naturaleza. A la finalización del periodo de esta excedencia el personal tendrá derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones.

Artículo 27. Adicciones y drogodependencias

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, voluntaria y planificada:

- Preventiva: Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.
- Asistencial: Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento de la entidad a aquel personal que lo solicite
- Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.
- Participativa: Toda iniciativa institucional relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.

El Comité de Seguridad y Salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 28. Gestión y protección medioambiental

Las partes firmantes de este Convenio colectivo consideran necesario que se actúe de forma responsable y respetuosa con el Medioambiente, prestando atención a su defensa y protección.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medioambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente, hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que se pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medioambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medioambiente.

Artículo 29. Prestación por incapacidad temporal

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán con cargo a la institución desde el primer día y durante todo el periodo que dure dicha situación la diferencia existente para completar el 100% del salario mensual.

En los supuestos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la institución complementará las retribuciones hasta el 100%, durante todo el periodo que dure la misma, del salario mensual.

Artículo 30. Seguros de responsabilidad civil y penal de todo el personal

Todo el personal laboral de alta en la entidad estará cubierto con una póliza de seguros con la garantía y cobertura de 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 la póliza.

Artículo 31. Anticipos

Todo el personal tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, que deberán reintegrarse en la nómina del mismo mes o en la paga extra más inmediata, a elección del trabajador.

Capítulo IX Régimen de retribuciones

Artículo 32. Condiciones económicas: Tablas salariales

A todo el personal, al que le es de aplicación este Convenio, al cual venía aplicándose el Convenio de acción social de Cataluña, se les aplicará un incremento del 1,2% sobre su salario base, a los únicos efectos de calcular las tablas salariales del año 2018.

De este 1,2%, solo generará atrasos un 0,4%, desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017, que se abonará dentro del primer trimestre del año 2018.

Para calcular las tablas salariales del año 2018 para todos los empleados, cualquiera que sea el Convenio de sector que se les ha venido aplicando hasta la entrada en vigor de este Convenio, a las tablas del año 2017 se incrementarán en un 1%.

Los atrasos correspondientes a este incremento del 1% desde el 1 de enero del año 2018 hasta la fecha en que se haga efectivo el nuevo salario se abonarán en la primera nómina en que sea posible técnicamente.

Para calcular las tablas salariales del ejercicio de 2019 se aplicará un incremento del 1% sobre las tablas salariales del año 2018.

Para calcular las tablas salariales del ejercicio de 2020 se aplicará un incremento del 1% sobre las tablas salariales del año 2019.

Las tablas salariales, para el año 2017 (solo a efectos del cálculo de las tablas del año 2018), y para los años 2018 y 2019 y 2020 se adjuntan como anexo I a este Convenio colectivo.

Los importes indicados en dichas tablas se entienden referidos a la jornada completa del Convenio.

Artículo 33. *Complemento garantía ad personam A*

De la negociación del presente Convenio se derivan una serie de garantías ad personam, las cuales habrán de respetarse como condiciones más beneficiosas o derechos adquiridos de carácter individual.

En todo caso se devengarán 2 tipos de garantías, las cuales tendrán tratamientos diferentes, denominadas garantía ad personam A y B.

La primera de ellas, denominada garantía ad personam A, que tendrá tratamiento de no compensable ni absorbible, y revalorizable, viene generada por las diferencias salariales que se puedan devengar de los salarios pactados en este Convenio (tabla salarial del año 2018) con el salario base que venían cobrando cada uno de los empleados a título individual, cuando este último sea superior al que les corresponde en las tablas. La cuantía de esta diferencia salarial, que es un derecho adquirido individual, pasara a abonarse bajo el concepto de garantía ad personam A.

La cuantía de la garantía ad personam A no podrá compensarse ni absorberse por futuros incrementos salariales y será revalorizable en el mismo porcentaje de incremento que se aplique a los salarios establecidos en las tablas.

Quienes perciban el complemento de garantía ad personam A derivado de realizar su jornada en ciclo continuado y vayan a realizar parte o la totalidad de su jornada por la noche, y por tanto van a percibir el plus de nocturnidad contemplado en el artículo 35, se les detraerá del complemento de garantía ad personam A una cuantía equivalente a lo que se prevea que van a percibir por el plus de nocturnidad. Si con posterioridad dejan de realizar noches se les volverá a reintegrar en el complemento ad personam A la cantidad detraída.

Artículo 34. *Complemento garantía ad personam B*

La segunda de ellas, denominada garantía ad personam B, que no es compensable ni absorbible ni revalorizable.

Esta garantía viene generada por aquellas condiciones más beneficiosas que venía disfrutando el personal a título individual, antes de la entrada en vigor de este Convenio, bien sea por conceptos retributivos que desaparecen o por conceptos retributivos cuya cuantía fijada en este Convenio es inferior a la percibida por el empleado.

La cuantía del complemento por antigüedad, que desaparece como concepto retributivo en este Convenio, y que algunos empleados venían percibiendo hasta la entrada en vigor del mismo, a 31 de diciembre de 2017, se incrementará en la cuantía equivalente a 3 antigüedades más correspondientes a cada uno de los empleados que lo estaban percibiendo y el importe resultante quedará integrado dentro de la cuantía del complemento ad personam B.

La cuantía resultante para cada empleado de la suma tanto de las cuantías de los conceptos retributivos que venía percibiendo y que desaparecen en este convenio como de la cuantía de los excesos que venía percibiendo por conceptos retributivos que se mantienen, integra para cada empleado un concepto retributivo individual que se percibirán bajo la denominación de garantía ad personam B.

La cuantía resultante, según los criterios establecidos en los párrafos anteriores, no será compensable ni absorbible y tampoco será revalorizable.

La cuantía del complemento ad personam B se calculará en importe anual y se percibirá en 14 pagas, 12 ordinarias y 2 extraordinarias.

Artículo 35. Complementos retributivos no consolidables

Se podrán percibir los siguientes complementos retributivos, siempre que se den los requisitos establecidos para cada uno de ellos:

Todos ellos son complementos retributivos no consolidables, que se percibirán solo mientras se den las condiciones establecidas para su percepción.

1. Complemento de responsabilidad
2. Complemento de dirección
3. Complemento de disponibilidad
4. Plus de supervisión de turnos
5. Plus de nocturnidad
6. Plus de festivos
7. Plus de festivos especiales
8. Complemento variable de tele-asistencia
9. Complemento variable de reunión de coordinación
10. Complemento variable del centro de coordinación

1. Complemento de responsabilidad:

Este complemento de carácter no consolidable, se percibirá por el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que, a criterio de la entidad, asuma funciones que requieran especial dedicación o de naturaleza compleja que requieran toma de decisiones, capacidad organizativa y de gestión, y/o personal a su cargo.

La entidad propondrá la percepción de este complemento de responsabilidad y el trabajador podrá aceptar o rechazar la percepción de este complemento, con las obligaciones que conlleva. Si a juicio de la entidad el empleado que lo percibe dejase de realizar las funciones que dan lugar a la percepción de este complemento, dejara de percibir el complemento de responsabilidad y así mismo cada uno de los empleados que lo perciben, podrá renunciar a dicho complemento, con las obligaciones que ello comporta.

Su cuantía se determina en las tablas adjuntas al presente Convenio, en función del grupo y nivel al que pertenezca.

No será compatible con la percepción de cualquier otro concepto que ya venga cobrando cualquier empleado que retribuya esta responsabilidad y que supere lo que le correspondería por este complemento de responsabilidad.

Quienes vinieran percibiendo este concepto por un importe inferior, entendiendo que el mencionado importe no retribuye una responsabilidad sino un pacto salarial individual, dicha cantidad se integrará en el complemento ad personam. Si a juicio de la entidad dicho empleado estuviera desempeñando las funciones que dan lugar a la percepción de dicho complemento, y la suma del salario base, el complemento ad personam A, dicho complemento de responsabilidad y cualquier otro complemento personal que retribuya dicha responsabilidad supere el salario total para esa categoría establecida en las tablas anexas, se considerará

remunerada dicha responsabilidad y no tendrá derecho a incrementar el complemento de responsabilidad. En otro caso, si dicha cantidad es inferior al total establecido en la tabla anexa, el complemento de responsabilidad se actualizará hasta que dicha suma coincida con el salario total para esa categoría y esa responsabilidad.

Quienes vinieran percibiendo este concepto por un importe superior, al baremo indicado, la diferencia entre la cuantía que está percibiendo y el importe que le corresponde por este complemento de responsabilidad se integrará en el Complemento ad personam B.

2. Complemento de dirección:

Se retribuirá a quienes ostenten las funciones de dirección de cualquiera de los ámbitos de Cruz Roja Española en la provincia de Barcelona.

El nombramiento para un puesto directivo es discrecional por parte de la entidad y este nombramiento es requisito imprescindible para la percepción del complemento de dirección.

La cuantía de cada complemento la pactará individualmente la entidad con cada directivo en función de la importancia de las funciones que tenga que realizar y de la relevancia de las mismas para la entidad.

No percibirán este complemento quienes por mantener su condición más beneficiosa vinieran cobrando cualquier complemento personal, que venga a compensar funciones de dirección.

3. Complemento disponibilidad:

Lo percibirán aquellos trabajadores/as que por la especial característica de la prestación de sus servicios tienen frecuentemente una mayor disponibilidad, excediendo su jornada habitual de trabajo o bien teniendo que estar localizables y disponibles fuera de su jornada laboral para acudir a realizar sus funciones cuando sea requerido para ello.

La percepción de este complemento implica la obligación del empleado de prolongar su jornada cuando sea necesario, así como estar localizable y disponible fuera de su jornada para acudir a realizar las funciones que se le requieran de forma in-mediata cuando surja la necesidad.

Para su percepción esta disponibilidad tendrá que ser propuesta a cada empleado que se considere necesario por la entidad, y el empleado puede aceptarla o negarse a la misma.

La empresa podrá dejar de abonar este complemento cuando considere que para un determinado trabajador ya no es necesaria la disponibilidad y así mismo cada uno de los empleados que lo perciben, podrá renunciar a dicho complemento, y así dejar de estar obligado a la disponibilidad.

Este complemento viene a sustituir a los complementos que se venían percibiendo bajo los nombres de disponibilidad, dedicación personal, plus de dedicación, plus disponibilidad y plus de localización.

Su cuantía se determina en las tablas adjuntas al presente Convenio, en función del grupo y nivel al que pertenezca.

Este complemento de disponibilidad es incompatible con la percepción del complemento de responsabilidad y/o de dirección.

4. Plus de supervisión de turnos:

Lo percibirán aquellos empleados con funciones de supervisión de turnos en el centro de coordinación de alarmas.

Su importe para el año 2018 será el que figura en el anexo núm. 2, distinguiendo la cuantía para quienes realicen la función durante todo el mes y proporcional a esta cantidad para

quienes realicen estas funciones en periodos mensuales inferiores a la totalidad.

5. Plus de nocturnidad:

Percibirán este plus quienes realicen trabajos en horario nocturno, en concreto entre las 22.00 y las 08.00 horas.

Su importe será el 25% del salario base más complemento ad personam A bruto de cada hora trabajada en dicho horario nocturno.

El cálculo del salario de cada hora a los efectos del plus de nocturnidad se obtiene dividiendo el salario base anual y el complemento ad personam A anual entre el número de horas de trabajo anuales contratadas.

6. Plus de festivos:

Percibirán este plus quienes deban prestar sus servicios en uno de los 14 festivos nacionales autonómico o locales señalados por la normativa laboral.

Su importe será el establecido en el anexo 2 para cada hora trabajada en cada uno de estos días festivos.

7. Plus de festivos especiales:

Percibirán este plus quienes deban prestar sus servicios el día 24 o 31 de diciembre desde las 20.00 horas o los días 25 de diciembre y/o el 1 de enero.

Su importe será el establecido en el anexo 2 hora trabajada en cualquiera de estos días.

8. Complemento variable de tele-asistencia:

Se percibirá este complemento cuando el número de llamadas de la central de tele-asistencia derivadas al centro de coordinación de Madrid, que no tengan una causa técnica, sea inferior al 10% del total de llamadas del mes, contadas igualmente por meses naturales y hasta el último día del mes anterior. El importe de este complemento será el establecido en el anexo 2.

9. Complemento variable de reunión de coordinación:

El operador/a que no esté de baja laboral, deberá asistir a todas las reuniones de coordinación y acciones de formación específicas. El importe de este complemento será el establecido en el anexo 2.

10. Complemento variable del centro de coordinación:

Se percibirá este complemento siempre que el número de llamadas no atendidas del centro de contacto, y por tanto derivadas a otros centros de contacto, sea inferior al 0,75% del total de llamadas mensuales, contadas por meses naturales y hasta el último día del mes anterior. El importe de este complemento será el establecido en el anexo 2.

Artículo 36. *Pagas extraordinarias*

Todo el personal afectado por el presente Convenio tiene derecho a la percepción de 2 pagas extraordinarias equivalentes al valor de 1 mensualidad de salario del Convenio, más los complementos de responsabilidad, dirección, disponibilidad, supervisión de turnos, así como los complementos de garantías ad personam A y B que le correspondan.

Las pagas mencionadas han de hacerse efectivas: la de verano antes del 20 de junio del año en curso y la de Navidad, antes del 22 de diciembre.

El devengo de las pagas es semestral, devengándose la paga de verano de los meses de

enero a junio y la paga de Navidad de julio a diciembre.

Se pagará la parte proporcional del valor de estas pagas, de acuerdo con el tiempo trabajado dentro de cada periodo.

Capítulo X Formación

Artículo 37. *Principios generales*

De conformidad con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá 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 profesionales organizados por la propia Institución u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente Convenio.

La institución y la representación de los trabajadores y trabajadoras 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 institución.

La formación y capacitación de quien preste sus servicios en la Institución, centro o 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 los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores/as, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la institución, por lo que esta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera del personal y a la promoción.

Las acciones formativas que se clasifiquen por la dirección como de reconversión o reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán dentro de la jornada laboral.

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

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia del trabajo.
- d) 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 la ampliación de los conocimientos que les permitan aspirar a promociones profesionales.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de los riesgos laborales.
- f) Cualquier otro objetivo que beneficie a la atención efectiva de las personas destinatarias, al trabajador o trabajadora y a la dinámica de la institución, centro o entidad.

En el caso de que el trabajador o trabajadora realice una especialización profesional con cargo a la institución para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por

escrito. Si el trabajador/a abandonase la institución antes de la finalización del plazo pactado, se estará a lo previsto en el punto 4 del 24 del Estatuto de los trabajadores.

El Plan de Formación será negociado con el Comité de Empresa.

Capítulo XI Régimen disciplinario

Artículo 38. *Principios informadores*

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

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

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

Artículo 39. *Graduación de faltas*

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

Son faltas leves:

- a) Hasta 6 faltas de puntualidad en la asistencia en el trabajo, sin justificación adecuada, que sumen más de 10 minutos y menos de 20, que no cause un perjuicio irreparable, cometidas en el período de 30 días naturales.
- b) Negligencia o descortesía leve con las personas con las que se relacione en el servicio.
- c) No cursar en tiempo las bajas por enfermedad.
- d) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.
- e) La inobservancia en las normas o medidas reglamentarias de higiene.
- f) Negligencia leve en la preservación del material y de las instalaciones.

Se consideran graves las siguientes faltas:

- a) La reiteración o reincidencias en la comisión de faltas leves.
- b) Acciones usando métodos y técnicas que atenten contra la dignidad de las personas, generando etiquetas discriminatorias.
- c) No respetar ni asumir las decisiones del equipo, contrastadas, argumentadas y acordadas por la dirección de la institución.
- d) Interferencia en las funciones, tareas o relaciones de los otros miembros del equipo con las personas sujetas al servicio. En este caso quien valorará la situación será la dirección de la entidad.

e) Los malos tratos de palabra o de obra y la falta de respeto o consideración debida tanto a los compañeros/as de trabajo como a los usuarios/as de los servicios que no sean muy graves.

f) Más de 6 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un periodo de 30 días naturales, o más de 3 faltas en el mismo periodo que sumen más de 20 minutos.

g) Dejar de notificar, dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justifican la falta al trabajo, salvo que se demuestre que es imposible hacerlo.

Son faltas muy graves:

a) Todas las que prevé el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.

b) El abuso de autoridad por parte de los responsables.

c) La vulneración de las acciones realizadas en el marco de los diferentes servicios, y de las personas en la relación profesional que suponga una dependencia afectiva o íntima.

d) Negligencia en la guarda de información de la que es responsable y la violación del secreto profesional en relación con aquellas informaciones obtenidas directa o indirectamente de las personas atendidas o por el ejercicio de su puesto de trabajo. Hacer pública información en relación a las personas atendidas que vulnere aquello establecido en la Ley de Protección de datos.

e) Aprovecharse en beneficio personal o de terceros de la información privilegiada o del conocimiento de situaciones o de la posición que le proporciona su puesto de trabajo.

f) La falta injustificada al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos, cometidas en un periodo de 30 días naturales.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) La asistencia al trabajo bajo los efectos del alcohol y/u otras drogas.

i) Si un empleado, con independencia de su cargo y/o función, cometiera respecto de otra persona, empleado o usuario, una conducta de acoso sexual o laboral, ya sea verbal, de intimidación física o de otro tipo (chantaje, etc.).

j) La reiteración o reincidencia en faltas graves, siempre que sean cometidas dentro de un mismo trimestre.

Artículo 40. Sanciones

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

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo entre 4 y hasta 14 días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.
- Despido.

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

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés de la entidad
- c) La reiteración o reincidencia.
- d) El daño que la conducta haya podido ocasionar a otro compañero.

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

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del Comité de Empresa o delegados y delegadas de personal, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado o afectada, para que, ambas partes y en el plazo de 7 días, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de 3 meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado o trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de 7 días y aunque el Comité, los delegados y delegadas, la sección sindical o el trabajador y trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Artículo 41. *Prescripción*

1. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Institución tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

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

Capítulo XII **Seguridad en el trabajo**

Artículo 42. *Prevención de riesgos laborales*

Cruz Roja Española en Barcelona deberá garantizar la seguridad y la salud de todo el personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A todos los efectos es de aplicación en el ámbito del Convenio la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

Los riesgos para la salud serán prevenidos evitando su generación, emisión y transmisión. Para ello, y en el marco de sus responsabilidades, la entidad adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud del personal, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe reflejar los compromisos y objetivos en materia preventiva, así como las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos y los procesos necesarios garantizar las acciones que permitan el desarrollo del plan, así como lo relativo a evaluación de riesgos psicosociales por bienestar y confort, tal y como recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación con los riesgos específicos de su trabajo. Serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud, o si, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras y otras personas.

En lo relativo a la protección al embarazo, la trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante el embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejará. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos o profesionales. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a su reincorporación a su destino original. En todo caso será de aplicación el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La entidad y el personal afectado por el presente Convenio, se regirán sobre esta materia y a todos los efectos por lo establecido a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales así como por todas las disposiciones legales de aplicación, además de las guías técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La entidad tendrá que realizar una evaluación de riesgos específicos de los puestos de trabajo atendiendo las especiales circunstancias y características de la población a quien van dirigidos los servicios relacionados al ámbito funcional del convenio, sobre todo en relación al factor de riesgo de carácter psicosocial.

La evaluación de riesgos psicosociales, sin perjuicio de la intervención del delegado/a de prevención, seguirá el método del INSHT y/o tendrá que identificar y medir, como mínimo, las siguientes dimensiones psicosociales contempladas en el Protocolo CoPsoQ-PSQCAT recomendado por la Generalidad de Cataluña:

- Exigencias psicológicas: exigencias cuantitativas, cognitivas, emocionales, de esconder emociones, sensoriales, ritmo de trabajo.
- Conflicto trabajo - familia: doble presencia.
- Control sobre el trabajo: influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo.
- Apoyo social y calidad de liderazgo: apoyo social de compañeros/as, de los superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol.
- Compensaciones del trabajo: reconocimiento, inseguridad sobre la ocupación, inseguridad sobre las condiciones de trabajo.
- Capital social: justicia, confianza vertical.

Una vez realizada la evaluación de riesgos y detectadas las situaciones que los producen, y de acuerdo con el artículo 15 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, se tendrá que planificar la prevención desde el Comité de Seguridad y Salud o desde el espacio de interlocución entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/se de salud laboral, con la investigación de un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a una revisión médica anual de carácter voluntario.

La empresa proporcionará a todo el personal el material necesario para desarrollar su tarea.

Capítulo XIII Uso de herramientas informáticas de gestión y comunicación

Artículo 43. Principios generales sobre el uso de las herramientas informáticas de gestión y comunicación

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

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

Artículo 44. Utilización del correo electrónico, internet e intranet por los trabajadores y trabajadoras

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

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

Capítulo XIV Medidas de igualdad

Artículo 45. Igualdad de oportunidades y no discriminación

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como institución tiene Cruz Roja.

Desde Cruz Roja Española se asume la política de igualdad que establece el Plan de Igualdad que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Funcionamiento de un equipo de igualdad en la oficina provincial de Cruz Roja Española en Barcelona, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El equipo de igualdad estará integrado por el agente de igualdad, por 1 ó 2 personas del área de secretaría, por 1 ó 2 personas del área de coordinación y por 1 persona designada por el Comité de Empresa.
- Existencia de la figura del agente de igualdad, que recaerá en el secretario provincial o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.

- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing. Se acompaña como anexo 5.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual, maternidad etc.) de éstas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc., hasta la normalización de su situación.
- Regularizar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista.

Capítulo XV Otras disposiciones

Artículo 46. *Cláusula de inaplicación (descuelgue)*

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Cruz Roja y los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa) legitimados para negociar un Convenio colectivo, es posible, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, artículo 41.4 del ET), inaplicar en la entidad las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La solicitud de descuelgue la iniciará la entidad, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa) así como a la Comisión Paritaria del presente Convenio, conforme al siguiente procedimiento:

Informará al Comité de Empresa y a la Comisión Paritaria de su intención de iniciar procedimiento, ya sea de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de inaplicación de algún precepto de este Convenio colectivo, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del ET.

Comunicará a la Comisión Paritaria, al tiempo que a la RLT la comunicación de inicio de procedimiento o periodo de consultas conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del ET.

La entidad está obligada a trasladar a la RLT la documentación justificativa de la situación que alegue como motivación del descuelgue y si se trata de causas económicas deberá aportar los balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la entidad y la afectación al mantenimiento del empleo, asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la entidad y el mantenimiento del empleo, más la legalmente pertinente.

Durante el periodo de consultas se mantendrán tantas reuniones como las partes consideren convenientes.

Una vez finalizado el periodo de consultas, se levantará un acta dejando constancia del acuerdo o desacuerdo, más la pertinente comunicación y registro ante la autoridad laboral del mismo.

El acuerdo de inaplicación salarial, en su caso, deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de la entidad, pudiendo establecer si la negociación lo decidiera, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente Convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el límite temporal que las partes determinen durante la negociación atendiendo a la coyuntura de las causas y, como máximo, hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

En el caso de que el periodo de consultas finalizase en desacuerdo, ambas partes podrán acordar someter la pretensión de la empresa a una mediación o arbitraje, eligiendo el mediador o el árbitro de común.

ANEXO 1. TABLAS SALARIALES 2018, 2019 I 2020

Tablas salariales 2018:

Niveles retributivos	SBM	SBA	Complemento disponibilidad		Complemento de responsabilidad	
			Total anual	SBA + Comp.	Total anual	SBA + Comp.
1	1.661,01	23.254,14	1.162,71	24.416,85	3.488,12	26.742,26
2	1.488,97	20.845,58	1.042,28	21.887,86	3.126,84	23.972,42
3	1.315,88	18.422,32	921,12	19.343,44	2.763,35	21.185,67
3	1.315,88	18.422,32	921,12	19.343,44	2.763,35	21.185,67
3	1.315,88	18.422,32	921,12	19.343,44	2.763,35	21.185,67
4	1.182,86	16.560,04	828,00	17.388,04	2.484,01	19.044,05
4	1.182,86	16.560,04	828,00	17.388,04	2.484,01	19.044,05
5	1.050,00	14.700,00	735,00	15.435,00	2.205,00	16.905,00
5	1.050,00	14.700,00	735,00	15.435,00	2.205,00	16.905,00
5	1.050,00	14.700,00	735,00	15.435,00	2.205,00	16.905,00

Continúa en la página siguiente

Tablas salariales 2019:

Niveles retributivos	SBM	SBA	Complemento disponibilidad		Complemento de responsabilidad	
			Total anual	SBA + Comp.	Total anual	SBA + Comp.
1	1.677,62	23.486,68	1.174,33	24.661,01	3.523,00	27.009,68
2	1.503,86	21.054,04	1.052,70	22.106,74	3.158,11	24.212,15
3	1.329,04	18.606,56	930,33	19.536,89	2.790,98	21.397,54
3	1.329,04	18.606,56	930,33	19.536,89	2.790,98	21.397,54
3	1.329,04	18.606,56	930,33	19.536,89	2.790,98	21.397,54
4	1.194,69	16.725,66	836,28	17.561,94	2.508,85	19.234,51
4	1.194,69	16.725,66	836,28	17.561,94	2.508,85	19.234,51
5	1.060,50	14.847,00	742,35	15.589,35	2.227,05	17.074,05
5	1.060,50	14.847,00	742,35	15.589,35	2.227,05	17.074,05
5	1.060,50	14.847,00	742,35	15.589,35	2.227,05	17.074,05

Tablas salariales 2020:

Niveles retributivos	SBM	SBA	Complemento disponibilidad		Complemento de responsabilidad	
			Total anual	SBA + Comp.	Total anual	SBA + Comp.
1	1.694,40	23.721,60	1.186,08	24.907,68	3.558,24	27.279,84
2	1.518,90	21.264,60	1.063,23	22.327,83	3.189,69	24.454,29
3	1.342,33	18.792,62	939,63	19.732,25	2.818,89	21.611,51
3	1.342,33	18.792,62	939,63	19.732,25	2.818,89	21.611,51
3	1.342,33	18.792,62	939,63	19.732,25	2.818,89	21.611,51
4	1.206,64	16.892,96	844,65	17.737,61	2.533,94	19.426,90
4	1.206,64	16.892,96	844,65	17.737,61	2.533,94	19.426,90
5	1.071,11	14.995,54	749,78	15.745,32	2.249,33	17.244,87
5	1.071,11	14.995,54	749,78	15.745,32	2.249,33	17.244,87
5	1.071,11	14.995,54	749,78	15.745,32	2.249,33	17.244,87

ANEXO 2. COMPLEMENTOS

Complemento	Mensual	Anual
Plus supervisión de turnos	690,00	9.660,00
Plus de nocturnidad	25% del salario bruto por hora	
Plus de festivos	4,61 EUR por hora trabajada	
Plus de festivos especiales	9,22 EUR por hora trabajada	
Complemento variable de tele-asistencia	20,00	240,00
Complemento variable de reunión de coordinación	30,00	360,00
Complemento variable del centro de coordinación	20,00	240,00

ANEXO 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

TITULADOS/AS 1:

- Titulados universitarios grado superior (licenciaturas antiguas o grados universitarios con máster): psicólogos, médicos, periodistas.

TITULADOS/AS 2:

- Titulados universitarios grado medio (diplomaturas antiguas o grados universitarios): enfermeros, psicólogos sin máster, trabajadores sociales, prospectores laborales, terapeuta ocupacional.

TÉCNICOS/AS ESPECIALISTAS:

- Nivel I. Técnicos/as cualificados:

Técnicos/as de actividad que requiera de formación CFGS: Integrador/a social, técnicos en Educación Infantil, técnico en dietética y nutrición, prospectores, técnicos de gestión de ventas, técnicos en promoción de igualdad de género, técnico superior en administración de sistemas informáticos en red / desarrollo de aplicaciones multiplataforma / desarrollo de aplicaciones web, jefes de instalación, patrón de embarcación marítima.

- Nivel II. Monitores/as, mediadores/as, animadores/as:

Técnicos sociales - monitores, técnico en animación socio-cultural, técnicos en mediación comunicativa.

- Nivel III. Administrativo:

Jefes/as de equipos administrativos, oficiales administrativos/as.

TÉCNICOS/AS AUXILIARES:

- Nivel I. Auxiliares técnicos/as:

Auxiliares administrativos/as, técnicos/as de actividad que requiera de formación CFGM: Monitor/a de tiempo libre; técnico de actividades comerciales, técnicos en atención a personas en situación de dependencia, técnicos en sistemas microinformáticos y redes, teleoperadores de teleasistencia (siempre que no requieran titulación universitaria), técnico en mantenimiento, instalador, socorristas acuáticos, técnico en cocina, recepcionista, telefonista, conductor/a de vehículo pesado.

- Nivel II. Auxiliares socio-sanitarios:

Técnico de emergencias sanitarias, auxiliar enfermería, auxiliar de soporte social, auxiliar socio-sanitario.

SERVICIOS GENERALES:

- Nivel I. Conductor y auxiliares de transporte:

Conductor (TA), acompañante de conductor.

- Nivel II. Ayudantes de profesiones:

Ayudantes: Auxiliar de monitor, celadores, profesionales de servicios comerciales, cocineros/as, operadores de telemarketing, profesional básico en informática y comunicaciones, ayudantes administrativos, ayudante socorrista/socorrista básico, auxiliar de oficios diversos, ayudante de mantenimiento y personal de soporte en general.

- Nivel III. Almacén, limpieza y vigilancia:

Mozo almacén, repartidor, personal limpieza, conserje

ANEXO 4. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA CRUZ ROJA

Introducción

El objetivo general de Cruz Roja Española es la difusión y aplicación de los Principios Fundamentales del Movimiento internacional de la Cruz Roja y Media Luna Roja, mediante el desarrollo de acciones orientadas a la consecución de los fines específicos de la institución, basados en la atención a personas y colectivos vulnerables.

La aprobación del Código de conducta de Cruz Roja Española responde a la resuelta iniciativa

de la institución de aplicar políticas y estrategias que aseguren una gestión de los recursos más capaz, transparente y ajustada a principios y exigencias éticas con el objetivo de lograr una acción humanitaria eficaz y completa.

Esta iniciativa se encuadra en el proceso “Nuestra Federación del Futuro. Trabajar juntos para un mañana mejor”, uno de cuyos objetivos es del lograr una Federación de Sociedades de la Cruz Roja y Media Luna Roja que funciona bien, firmemente comprometida con la calidad, la excelencia, la rendición de cuentas y la integridad. También se sustenta en la Estrategia 2010: “Sociedades Nacionales que funcionan bien”, adoptada por la Federación Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja al objeto de proporcionar una serie de indicadores que permitan medir la actuación de las sociedades nacionales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja para garantizar, en todas sus dimensiones, la calidad de su gestión.

La adopción de medidas encaminadas a lograr la plena eficiencia de la gestión fue igualmente el eje central de la V Asamblea General de la Institución, en la que se aprobó como objetivo general de Cruz Roja Española para la presente década lograr una institución más eficaz y eficiente para atender a su compromiso humanitario con las personas más vulnerables.

Se aprueba de esta forma el presente Código de conducta por Cruz Roja Española como un avance más en el objetivo común de la integridad y el autocontrol, en un ejercicio voluntario de responsabilidad y transparencia, características esenciales de la acción en el campo humanitario.

Este Código de conducta además pretende dar respuesta a la reciente demanda de transparencia y calidad que dirige la sociedad a las organizaciones humanitarias y de desarrollo del denominado tercer sector y, justificar la correcta percepción de que las acciones de Cruz Roja Española están motivadas por la solidaridad y se llevan a cabo con independencia, neutralidad e imparcialidad.

1. Objeto del código

El presente Código de conducta tiene por objeto regular los valores y principios que han de presidir la actuación institucional y personal de las personas que ostentan cargos de responsabilidad en Cruz Roja Española y entidades vinculadas a ella, para asegurar que se lleva a cabo conforme a unas pautas éticas y de integridad que garanticen un funcionamiento responsable y eficaz de la Institución en el marco de los principios fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, adoptados en sus XX y XXV Conferencias Internacionales de 1965 y 1986.

2. Marco normativo

El presente Código se ha elaborado de conformidad y en desarrollo de las normas vigentes, en particular de:

- El Real decreto 415/1996, de 1 de marzo, modificado por Real decreto 2219/1996, de 11 de octubre, por el que se establecen las normas de ordenación de la Cruz Roja Española.
- Los estatutos de Cruz Roja Española, aprobados por la Asamblea general extraordinaria de la institución de 28 de junio de 1997 y publicados en el Boletín Oficial del Estado el 17 de septiembre del mismo año. Modificados por la IV Asamblea General, en reunión de 15 de marzo de 1999, modificación publicada por la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales de 24 de abril de 2000; modificados igualmente por la Asamblea General en reunión extraordinaria de 22 de julio de 2006, modificación publicada por la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales de 26 de septiembre de 2006.
- El Reglamento general orgánico de Cruz Roja Española, aprobado por el Comité Nacional en reunión de 29 de julio de 1998 y modificado por el Comité Nacional en reunión de 22 de julio de 2006.

3. Ámbito de aplicación

El presente Código es de aplicación a las siguientes personas vinculadas a Cruz Roja Española, con independencia del carácter voluntario o retribuido de sus cargos:

3.1. Miembros de los órganos de gobierno de Cruz Roja Española: Los miembros de la Asamblea General, el Comité Nacional, los Comités Autonómicos, los Comités Provinciales y los Comités Locales, comarcales e insulares.

3.2. Cargos directivos de Cruz Roja Española: Las personas que ocupen los puestos de presidente, vicepresidentes, secretario general y coordinador general de la institución, los presidentes y vicepresidentes de los Comités Autonómicos, Provinciales, Locales, Comarcales e Insulares, los secretarios y los coordinadores de los Comités Autonómicos y Provinciales.

3.3 Directores nacionales, autonómicos y provinciales de Cruz Roja Española.

3.4. Responsables de la gestión de Cruz Roja Española: Responsables de las distintas áreas de actuación y programas a nivel nacional, autonómico, provincial y local.

3.5. Miembros de órganos de asesoramiento y control de Cruz Roja Española: Los miembros de las Comisiones Nacionales, Autonómicas y Provinciales.

3.6. Delegados internacionales de Cruz Roja Española.

3.7. Miembros de los órganos de gobierno y cargos directivos de los centros y establecimientos gestionados con arreglo a la normativa general de la institución y constituidos por Cruz Roja Española en virtud del artículo 64 del Reglamento general orgánico.

El Comité de Buen Gobierno tendrá un listado actualizado en el que se enumeren los centros y establecimientos constituidos por Cruz Roja Española sujetos a la normativa general de la institución.

3.8. Miembros de los órganos de gobierno y cargos directivos de los centros y establecimientos con régimen especial de gestión constituidos por Cruz Roja Española en virtud del artículo 66 en relación con el artículo 64, del Reglamento general orgánico.

El Comité de Buen Gobierno tendrá un listado actualizado en el que se enumeren los centros y establecimientos constituidos por Cruz Roja Española con un régimen especial de gestión.

En el caso de que alguno de estos centros se gestionen en concurso con entidades públicas o privadas se promoverá por Cruz Roja Española la aplicación de los principios y normas de conducta establecidas en el presente Código y éste será de aplicación a los miembros de los órganos de gobierno y cargos directivos contratados o designados por Cruz Roja Española.

3.9. Miembros de los órganos de gobierno y cargos directivos de fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro constituidas por Cruz Roja Española.

El Comité de Buen Gobierno tendrá un listado actualizado en el que se enumeren las fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro constituidas por Cruz Roja Española.

En el caso de que alguna de estas fundaciones, asociaciones y entidades se gestionen en concurso con entidades públicas o privadas se promoverá por Cruz Roja Española la aplicación de los principios y normas de conducta establecidas en el presente Código y éste será de aplicación a los miembros de los órganos de gobierno y cargos directivos

contratados o designados por la institución.

3.10. Representantes de Cruz Roja Española en órganos de gobierno y cargos directivos de sociedades civiles o mercantiles en las que ostente participación, tanto a nivel nacional como internacional.

El Comité de Buen Gobierno tendrá un listado actualizado en el que se enumeren las sociedades civiles o mercantiles, tanto a nivel nacional como internacional, en las que Cruz Roja Española tenga representación en órganos de gobierno o cargos directivos.

3.11. Las personas que desempeñen funciones como asesores externos de alguna de las Comisiones de Cruz Roja Española estarán sujetas al Código de conducta durante el ejercicio de dichas funciones.

En aquellas fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, así como en aquellas sociedades en las que Cruz Roja Española participe, se propondrá a los órganos de gobierno y dirección correspondiente la aprobación de un Código de conducta que contenga principios y normas de actuación con contenido similar al presente Código.

4. Principios fundamentales de Cruz Roja Española

Los Principios fundamentales son el ideario del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y la piedra angular del código de conducta. Constituyen las señas de identidad de la institución en todos los ámbitos y niveles de actuación y se configuran por tanto como los valores básicos que deben regir la actuación de las personas vinculadas a la Institución en el desempeño de sus funciones.

- Humanidad

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, al que ha dado nacimiento la preocupación de prestar auxilio, sin discriminación, a todos los heridos en los campos de batalla, se esfuerza, bajo su aspecto internacional y nacional, en prevenir y aliviar el sufrimiento de los hombres en todas las circunstancias. Tiende a proteger la vida y la salud, así como a hacer respetar a la persona humana. Favorece la comprensión mutua, la amistad, la cooperación y una paz duradera entre todos los pueblos.

El Principio de Humanidad establece el fin prioritario de la institución, “prevenir y aliviar el sufrimiento humano en todas las circunstancias”, y es la máxima expresión del compromiso del Movimiento con la defensa de los derechos humanos.

Este Principio se fundamenta en el valor esencial y superior de la persona, dotada de dignidad y derechos inviolables y en la solidaridad con todos aquellos que sufren.

- Imparcialidad

El Movimiento no hace ninguna distinción de nacionalidad, raza, religión, condición social ni credo político. Se dedica únicamente a socorrer a los individuos en proporción con los sufrimientos, remediando sus necesidades y dando prioridad a las más urgentes.

Del reconocimiento de la dignidad esencial e igual de todos los seres humanos nace la exigencia de no discriminación por motivos de raza, sexo, religión, condición social, credo político o ideología. Este principio supone la no aplicación de distinciones de carácter desfavorable por el mero hecho de pertenecer a una categoría determinada y exige luchar contra todo prejuicio y actuar ateniéndose sólo a los hechos, a fin de hacerlo sin preferencias personales ni ideas preconcebidas.

- Neutralidad

Con el fin de conservar la confianza de todos, el Movimiento se abstiene de tomar parte en las hostilidades y, en todo tiempo, en las controversias de orden político, racial, religioso e

ideológico.

A la vez que se respetan los derechos civiles, políticos y sociales de toda persona, el Movimiento se abstiene de tomar parte en cualquier tipo de controversia de orden político, racial, religioso o ideológico.

La neutralidad significa no entrar en controversias para poder actuar en todo tiempo y lugar. En este sentido la neutralidad es una garantía de acción y no debe confundirse nunca ser neutral con ser indiferente, ya que la neutralidad de la Cruz Roja debe ser acompañada siempre por una resuelta toma de partido a favor de los más vulnerables.

- Independencia

El movimiento es independiente. Las Sociedades Nacionales, aunque actúen en calidad de auxiliares de los poderes públicos en sus actividades humanitarias y sometidas a las leyes que rigen los países respectivos deben, sin embargo, conservar una autonomía que les permita actuar siempre de acuerdo con los principios del Movimiento.

La independencia supone:

- Oponerse a toda injerencia de orden político, ideológico o económico.
- No ser un instrumento de la política gubernamental.
- Independencia ante la opinión pública.
- Libertad de acción.

Al mismo tiempo la institución es auxiliar de los poderes públicos ya que:

- Las Sociedades Nacionales son reconocidas por los Estados.
- Su acción complementa la desarrollada por los poderes públicos cubriendo aquellas áreas a las que no pueden llegar las diferentes Administraciones, siempre con la autonomía necesaria para cumplir los Principios fundamentales y poder decidir las acciones que realiza y las que no.

La independencia de la institución se garantiza en la práctica con un funcionamiento interno democrático, estando abierta a todos, con fuentes de financiación diversas y con una gran variedad de acciones.

Esta independencia ayuda a las personas vinculadas a la institución a ser más libres para actuar por la dignidad, bienestar y defensa de los sujetos más débiles de la sociedad y a comprender el compromiso y responsabilidad adoptado con la institución.

- Carácter voluntario

Es una institución de socorro voluntario y de carácter desinteresado.

La Cruz Roja es una asociación de voluntarios, por lo que el voluntariado forma parte de la propia esencia de la institución.

La relación del voluntario con la actividad que desarrolla en Cruz Roja conlleva:

- Implicación personal.
- Asunción de los Principios fundamentales.
- Servicio gratuito y desinteresado.
- Compromiso libre para desarrollar una actividad voluntaria dentro del campo de actuación de Cruz Roja.
- Participación en la comunidad para mejorar las condiciones de vida de sus semejantes.

La participación voluntaria es cooperativa, es decir, trata de lograr un mayor nivel de

humanización de la sociedad a través de la cooperación entre los distintos actores y factores sociales.

- Unidad

En cada país sólo puede existir una sociedad de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja, que debe ser accesible a todos y extender su acción humanitaria a la totalidad del territorio.

Debe existir una única Sociedad Nacional por país y por tanto extender su acción a todo el territorio y estar abierta a todos. La Sociedad Nacional de Cruz Roja no puede diluirse en organizaciones independientes, ha de mantener en su organización y funcionamiento la debida coherencia institucional.

La conciencia de la permanencia a una sola y gran institución, extendida por todo el mundo y por todo el territorio nacional es para todos los miembros de Cruz Roja un estímulo para el cumplimiento de las normas y orientaciones que dimanen de sus principios y de las resoluciones y acuerdos adoptados por los órganos competentes de la institución.

- Universalidad:

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, en cuyo seno todas las sociedades tienen los mismos derechos y el deber de ayudarse mutuamente, es universal.

El Movimiento tiene vocación universal y aspira a extender su acción a todo el mundo, pero al mismo tiempo esta universalidad implica que todas las Sociedades Nacionales, desde la más grande y desarrollada a la más pequeña, tienen los mismos derechos y deberes en el seno del Movimiento y el deber de apoyarse mutuamente.

5. Normas de conducta

- Conducta ética:

Las personas vinculadas a Cruz Roja Española sujetas a las prescripciones de este Código actuarán siempre con ética e integridad, y en ningún caso desarrollarán actividades contrarias a los principios fundamentales o al compromiso humanitario de la institución.

No podrán utilizar el nombre, activos o recursos de Cruz Roja Española en beneficio propio ni con fines privados, ni utilizar su condición para la obtención de privilegios ni beneficios. Tampoco podrán en ningún caso dar ni recibir cualquier tipo de comisión como consecuencia de las actividades que desarrollen en la institución.

Cuando en el desempeño de sus funciones dispongan de recursos de la institución, los utilizarán de forma económica, austera, prudente y discreta, evitando incurrir en gastos superfluos e innecesarios. El Comité Nacional establecerá las normas concretas para la realización de gastos con cargo a los presupuestos de la institución.

- Legalidad:

Las personas vinculadas a Cruz Roja Española sujetas a las prescripciones de este Código cumplirán los Estatutos y el Reglamento General, así como todas las normas de la institución que se dicten por los órganos competentes para ello y que les resulten de aplicación en su ámbito específico de actuación.

- Lealtad y buena fe:

Las personas vinculadas a Cruz Roja Española sujetas a las prescripciones de este

Código ajustarán en todo momento su actuación a los principios de buena fe, lealtad y respeto para con la institución, órganos superiores y, en general, todos los voluntarios y profesionales al servicio de la institución.

Comunicarán a Cruz Roja Española, con carácter previo a su efectividad, la aceptación de cualquier cargo o nombramiento ajenos a la Institución que pueda condicionar su compromiso ético con Cruz Roja Española.

La lealtad conlleva asimismo la sujeción al principio de jerarquía y el compromiso de trasladar al órgano de gobierno o cargo directivo inmediatamente superior cualquier irregularidad detectada en la dirección y gestión de Cruz Roja Española.

- Compromiso, eficiencia y participación:

Las personas vinculadas a Cruz Roja Española sujetas a las prescripciones de este Código mantendrán un compromiso activo y responsable para lograr el cumplimiento de los objetivos marcados por la Institución, actuando con diligencia y eficiencia en el ejercicio de sus funciones.

Esta conducta eficiente y diligente se fundamenta en la asunción de las facultades y deberes de recabar y obtener toda la información necesaria para poder acomodar la propia actuación a las exigencias que impone, así como alcanzar y mantener una formación adecuada para el puesto desempeñado.

De la misma manera, la conducta eficiente y diligente de los órganos de gobierno lleva implícita la facultad y el deber de sus miembros de asistir a las reuniones que celebren dichos órganos.

En aras a fomentar la participación de los miembros de la Institución en su dirección y gobierno, los presidentes de los órganos en todos los ámbitos promoverán la renovación periódica de los cargos, a través de los procesos electorales.

- Motivación y fomento del voluntariado:

Siendo Cruz Roja Española una asociación de voluntarios, las personas vinculadas a ella sujetas a las prescripciones de este Código se ocuparán de promover y motivar el voluntariado para que las personas interesadas puedan conocer y valorar el papel que están llamadas a ejercer para el desarrollo de una sociedad que sin su acción solidaria e independiente carecería de un elemento de vertebración esencial en el mundo actual.

- Cooperación y solidaridad:

Las personas vinculadas a Cruz Roja Española sujetas a las prescripciones de este Código fomentarán la solidaridad y cooperación entre todas las personas vinculadas a la institución, y favorecerán las relaciones de cooperación con otras organizaciones humanitarias sin ánimo de lucro dentro del ámbito de sus responsabilidades.

- Abstención en caso de conflicto de intereses:

Las personas vinculadas a Cruz Roja Española sujetas a las prescripciones de este Código actuarán teniendo en cuenta los intereses de la institución y en el desarrollo de su función se abstendrán de intervenir en asuntos en los que la existencia de un vínculo significativo, familiar, profesional, comercial u análogo pudiera comprometer su capacidad para ejercer sus funciones con imparcialidad y en beneficio de los objetivos de Cruz Roja Española.

En el caso de existencia de un conflicto de intereses en el desarrollo de su función los miembros de los órganos de gobierno y de los órganos de asesoramiento y control informarán de esta circunstancia al órgano al que pertenecen, a través de su presidente, disponiendo este órgano lo que proceda ante esta situación. Asimismo los cargos

directivos, directores, responsables de gestión y delegados internacionales, ante la existencia de un conflicto de intereses en el desarrollo de su función, informarán de esta circunstancia a sus superiores jerárquicos.

- Transparencia e integridad de la información:

Las personas vinculadas a Cruz Roja Española sujetas a las prescripciones de este Código están obligadas a que la información de la que resulten responsables sea veraz y refleje de forma íntegra la realidad de las actuaciones realizadas.

- Confidencialidad:

Las personas vinculadas a Cruz Roja Española sujetas a las prescripciones de este Código se obligan a no revelar la información reservada a la que hayan tenido acceso con motivo de su actividad, incluso una vez dejen de estar vinculadas a la institución.

Igualmente asumen la obligación de no hacer uso de la información reservada para fines privados, incluso durante los primeros cinco años una vez dejen de estar vinculadas a la institución.

- Prohibición de competencia desleal:

Las personas vinculadas a Cruz Roja Española sujetas a las prescripciones de este Código no realizarán actos de competencia desleal, utilizando la información y conocimientos adquiridos en Cruz Roja para la realización por cuenta propia y con fines lucrativos de actividades o servicios llevados a cabo por Cruz Roja Española.

- Prevención de Riesgos Laborales:

Las personas vinculadas a Cruz Roja Española sujetas a las prescripciones de este Código cumplirán las medidas adoptadas por la institución en materia de seguridad y salud laboral y los cargos directivos velarán para que las personas que dependan funcionalmente de ellos realicen su actividad en condiciones de seguridad e higiene.

6. Principios que rigen las asociaciones de Cruz Roja Española con empresas

Cruz Roja Española establece asociaciones con empresas para fomentar la contribución de éstas, por un lado, a la protección y el mejoramiento de las vidas de las personas vulnerables en los países en donde tengan intereses comerciales, y, por otro, a la sensibilización sobre la misión y principios de la institución.

Mediante la colaboración con el mundo empresarial Cruz Roja Española procurará fomentar en las empresas la adopción de políticas de responsabilidad social y desarrollo sostenible.

Dentro del objetivo general de elevar al máximo las oportunidades de la institución para colaborar con el sector empresarial, los presentes principios se dictan para asegurar al mismo tiempo la protección de los valores, reputación e integridad de Cruz Roja Española. Estos principios se aplicarán únicamente a las relaciones con empresas en las que Cruz Roja Española conceda a la empresa la posibilidad de usar su nombre, emblema e imagen en sus comunicaciones y publicidad.

En este sentido, y con la finalidad de velar por la protección de los valores, principios y mandatos en los que se funda la acción de Cruz Roja Española, es requisito imprescindible que las indicadas empresas se atengan a criterios éticos. En general no se colaborará con empresas que realicen actividades contrarias a los objetivos y principios de Cruz Roja Española.

En particular no se concertarán asociaciones con empresas que:

- Se dediquen, en cualquier escala, a la fabricación o venta de armamento de guerra o a

la fabricación o venta de municiones destinadas a éste.

- No respeten las normas internacionalmente reconocidas o proclamadas en la Constitución Española en materia de derechos humanos, derechos del trabajo, no discriminación y protección de la salud y el medioambiente.
- Utilicen trabajo o mano de obra infantil.
- Tengan como actividad comercial, previa comprobación del Comité de Buen Gobierno, la fabricación o venta directa de productos perjudiciales para la salud.
- No respeten el Derecho internacional humanitario.
- Tengan intereses comerciales cuya persecución pueda poner trabas a la capacidad operacional de cualquier componente del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja.
- Desarrollen prácticas comerciales que contribuyan a la provocación de conflictos armados, desastres naturales o deterioro medioambiental.
- No respeten las leyes y reglamentos locales o nacionales de los países en los que ejercen su actividad.
- Mantengan controversias públicas que puedan menoscabar la reputación, la imagen y los emblemas del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja.

Las asociaciones con empresas deberán reportar a Cruz Roja Española un rendimiento material, financiero o asistencial, sin poner en peligro su independencia.

La colaboración con una empresa no ha de inducir en modo alguno a creer que Cruz Roja Española avala o se hace de algún modo responsable de su comportamiento o, en particular, de sus productos, políticas o servicios.

En ningún caso podrá comprometerse el uso protector e indicativo del emblema de la institución, y todos los contratos y asociaciones con empresas deberán respetar las prescripciones del Reglamento sobre el uso de los emblemas.

Cruz Roja Española se reservará el derecho de anular en cualquier momento el contrato que la vincule con una empresa en el caso de que las actividades de ésta no respeten los criterios éticos establecidos por Cruz Roja Española en este apartado o comprometa de alguna forma el respeto y el prestigio debidos a su emblema.

7. Principios que rigen la selección de proveedores habituales de Cruz Roja Española

Como norma general, las relaciones de Cruz Roja Española con proveedores habituales se encauzarán a través de licitaciones o concursos, de acuerdo a los criterios y límites que se establezcan en las normas anuales de ejecución del presupuesto, como medio para garantizar la transparencia en la contratación y el respeto de los principios de igualdad, concurrencia y valoración técnica.

En el desarrollo de su actividad y siempre que sea posible, Cruz Roja Española dará prioridad a la selección y contratación de proveedores que cumplan o tengan intención de cumplir los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Esta exigencia se aplicará igualmente en el caso de subcontratación.

El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria de las empresas, organizaciones laborales, las ONG y otros agentes de la sociedad civil para que las políticas y prácticas de las empresas introduzcan una serie de principios de responsabilidad cívica corporativa con el objetivo de hacer frente al reto de una economía global integral y sostenible en consonancia con los objetivos del Milenio de Naciones Unidas.

Los 10 principios del Pacto Mundial que deberán cumplir los proveedores habituales de Cruz Roja Española son los siguientes:

- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente dentro de su ámbito de influencia.
- Asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
- Apoyar la libertad de asociación y afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Apoyar la erradicación efectiva del trabajo o de la explotación infantil.
- Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- Mantener un enfoque preventivo a favor del medioambiente.
- Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, especialmente la extorsión y el soborno.

Cruz Roja Española solicitará de los proveedores habituales una declaración previa de no hallarse incurso en las prohibiciones para contratar con la Administración Pública que establezca la legislación vigente, y la acreditación de estar al corriente en las obligaciones fiscales, laborales, de Seguridad Social y de protección al medio ambiente que, de acuerdo con el ordenamiento jurídico, sean de aplicación.

Cruz Roja Española se reservará el derecho de anular en cualquier momento el contrato que la vincule con un proveedor en el caso de que las actividades de éste no respeten los criterios éticos establecidos por Cruz Roja Española en este apartado o comprometan de alguna forma el respeto y el prestigio debidos a su nombre y emblema.

8. Principios que rigen la selección de personal de Cruz Roja Española y las relaciones con sus empleados

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

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

Con independencia de lo anterior, Cruz Roja Española favorecerá la contratación de personas pertenecientes a colectivos con dificultades para acceder a un empleo, reservando puestos de trabajo a personas provenientes de estos colectivos.

El personal al servicio de la Institución deberá manifestar su adhesión y compromiso con sus fines, y con el ideario recogido en los Principios Fundamentales de la Cruz Roja y Media Luna Roja.

Se mantendrán actualizados los archivos sobre contratación que faciliten la transparencia en la aplicación de los principios enunciados para la trayectoria seguida por la institución a este respecto.

Todos los empleados de la institución tendrán derecho a un trato justo y respetuoso por parte de sus superiores, compañeros y subordinados, y no se tolerará la discriminación ni el acoso por ningún motivo.

Con referencia a las acciones de la Institución desarrolladas en terceros países se contratará

de manera preferente a trabajadores locales, al objeto de reducir la necesidad de la contratación de personal laboral extranjero.

9. Principios que rigen la realización de inversiones temporales de Cruz Roja Española en valores mobiliarios e instrumentos financieros del mercado de valores

En la realización de sus inversiones temporales, Cruz Roja Española mantendrá los mismos criterios éticos establecidos para las asociaciones con empresas, no invirtiendo en valores de empresas que no respeten dichos criterios. En la medida de lo posible, las inversiones temporales se canalizarán a través de instrumentos financieros éticos, y deberán ser transparentes y compatibles con los objetivos y principios fundamentales de Cruz Roja Española.

Cruz Roja Española, en aplicación de las directrices para la realización de inversiones de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y del Acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de 20 de noviembre de 2004, aplicará los principios de designación de expertos para la selección de inversiones, de diversificación de activos, de minimización del riesgo y de no especulación en sus inversiones en valores mobiliarios e instrumentos financieros del mercado de valores.

10. Principios que rigen la obtención de fondos por Cruz Roja Española

Los presentes principios que regulan la obtención de fondos se dictan en aplicación de la Política de Obtención de Fondos de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja aprobada el 25 de noviembre de 1997:

- En la actividad de obtención de fondos se actuará siempre con equidad, honestidad, integridad y franqueza.
- Las acciones dirigidas a la obtención de fondos se ajustarán en todo momento a los principios y valores de Cruz Roja Española y a las leyes y reglamentos aplicables.
- Cruz Roja Española será responsable ante aquellos de quienes recibe fondos, y no utilizará mensajes o ilustraciones que comprometan de alguna manera la dignidad de ninguna persona.
- Los donantes tienen derecho a recibir una información completa y oportuna sobre la manera en que se utilizan sus fondos.
- Todos los fondos que se recauden se destinarán a la finalidad para la cual se obtuvieron, dentro de un plazo razonable.
- Los gastos de obtención de fondos habrán de representar en todo momento un porcentaje razonable de los ingresos. El Comité Nacional, con el asesoramiento de la Comisión de Finanzas, aprobará los límites para los gastos de captación de fondos.
- Se utilizará el método de contabilidad aplicado por la Institución para contabilizar las donaciones y controlarlas.
- Periódicamente se pondrán a disposición de los donantes y del público en general informes exactos en los que constarán las sumas recaudadas, la manera en que se han gastado y la proporción neta utilizada para la finalidad o causa.

11. Política de comunicación y publicidad

Cruz Roja Española actuará con responsabilidad y transparencia en la elaboración de sus campañas de sensibilización y captación de fondos, así como en la información dirigida al público y a los medios de comunicación social.

En este sentido, en sus acciones de comunicación y publicidad, Cruz Roja Española:

- Fomentará los valores y principios fundamentales de la institución.
- Propiciará el conocimiento de la realidad de las personas en situación de vulnerabilidad, exclusión y sufrimiento.
- Situará como protagonistas a los colectivos y situaciones destinatarios de sus acciones, y no a la institución o a sus miembros.
- Utilizará siempre información real y cierta, y en ningún caso utilizará mensajes o imágenes engañosos o que induzcan a confusión.
- Tendrá absoluto respeto por la dignidad de las personas y los pueblos, evitando cualquier tipo de discriminación.
- Evitará los mensajes e imágenes que busquen presionar o culpabilizar a sus destinatarios, generalizadoras y discriminatorias.
- No se asociará con ninguna campaña publicitaria que potencie y promueva el consumo de productos dañinos para la salud, como el tabaco o el alcohol destilado.
- Promoverá la colaboración con los medios de comunicación.

12. Intervención y responsabilidad medioambiental

12.1. Intervención medioambiental:

Cruz Roja Española intervendrá en casos de catástrofes naturales y deterioro ambiental, y realizará actuaciones específicas para la protección y mejora del entorno mediante acciones dirigidas a evitar impactos ambientales, a promover la conservación de la diversidad biológica y a fomentar la mejora de la calidad ambiental.

Igualmente la intervención de Cruz Roja Española en la preservación sostenible del medioambiente consistirá en la realización de proyectos que persigan la educación y sensibilización medioambiental, entre ellos la difusión de campañas de sensibilización y la programación de encuentros, jornadas y talleres de educación ambiental.

12.2. Responsabilidad medioambiental:

En cumplimiento de los principios medioambientales del Pacto Mundial de Naciones Unidas la actuación a este respecto se centrará en la adopción y seguimiento de medidas en la actividad de la institución que garanticen que no se van a causar daños al medioambiente y que conlleven un consumo responsable de los recursos energéticos y la separación, reutilización y reciclaje de residuos y materiales.

13. Interpretación y seguimiento del Código de conducta

La Comisión de Buen Gobierno será el órgano encargado de la interpretación y seguimiento del Código de conducta.

Serán funciones de la Comisión de Buen Gobierno las siguientes:

- Establecer criterios y pautas de buen gobierno de Cruz Roja Española en un marco ético acorde con los Principios Fundamentales de la institución, a fin de mantener e incrementar los niveles de auto- responsabilidad, lealtad, diligencia y transparencia en la actuación de los órganos de gobierno y cargos directivos de la institución.
- Supervisar la aplicación del Código de conducta y realizar informes periódicos sobre el grado de cumplimiento de las normas de conducta y de las políticas contenidas en él.

- Proponer la revisión y actualización del Código.
- Prestar asesoramiento en materia de buen gobierno al Presidente de Cruz Roja Española y al Comité Nacional.
- Informar a la Comisión Nacional de Garantías de Derechos y Deberes, a solicitud de ésta, sobre la conformidad o disconformidad de la conducta de miembros de Cruz Roja Española con lo previsto en el Código.

La Comisión de Buen Gobierno estará compuesta por un mínimo de 3 y un máximo de 5 miembros designados por el Comité Nacional de Cruz Roja Española, a propuesta del presidente de la institución. Su mandato tendrá una duración de 6 años.

La Comisión establecerá su plan de trabajo y los objetivos operativos que dirigirán su acción. Para el desarrollo de sus funciones la Comisión dispondrá de la información y medios que solicite, pudiendo requerir al efecto la colaboración de los órganos y cargos directivos de la Institución.

14. Entrada en vigor y cumplimiento del código de conducta

El presente código de conducta entrará en vigor una vez se apruebe por el Comité Nacional de Cruz Roja Española, debiendo ser publicado en la Revista "Cruz Roja" y en la página web de la institución.

Una vez aprobado será comunicado a las personas vinculadas a Cruz Roja Española sujetas a las prescripciones de este Código. El Presidente de Cruz Roja Española y los presidentes autonómicos, provinciales y locales serán los responsables de dicha comunicación y de la difusión del Código en sus respectivos ámbitos territoriales.

A partir de la entrada en vigor del presente Código los contratos laborales que formalice Cruz Roja Española con las personas sujetas a las prescripciones contenidas en él lo incluirán como parte de su contenido.

El Código de Conducta tiene carácter obligatorio.

Su incumplimiento por los miembros de Cruz Roja Española dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido en el capítulo III del Reglamento general orgánico.

Aplicación del Código a las personas con relación laboral sujetas a él:

El incumplimiento del Código por las personas sujetas que mantengan relación laboral con la Institución dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario previsto en el Estatuto de los trabajadores y el Convenio colectivo correspondiente.

El incumplimiento del presente Código será considerado como supuesto de pérdida de confianza al objeto de rescisión de la relación laboral por Cruz Roja Española con las personas sujetas.

ANEXO 5. ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

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

respetuoso con los derechos del resto de miembros que la integran.

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

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

- NORMATIVA DE REFERENCIA

- Constitución Española.
- Según el artículo 4.2 e) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 14.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su artículo 8.13.
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Resolución 1/2011 del Comité Nacional de Cruz Roja Española.

- ÁMBITO

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

- OBJETO

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

El presente Protocolo se basa en 3 principios irrenunciables para todas las personas trabajadoras y voluntarias:

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

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

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

- Información y sensibilización: campañas divulgativas sobre cómo advertir una situación de acoso, informativas de los derechos y recursos con los que se cuenta y de difusión del

Protocolo de acoso.

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

- CONCEPTOS IMPLICADOS EN EL PROTOCOLO

Tipos de acoso en el entorno laboral:

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

Acoso discriminatorio:

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

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

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

Acoso sexual:

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

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

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

Acoso por razón de sexo:

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

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

- Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como

consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Acoso moral o mobbing:

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

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

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

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

- COMISIÓN INSTRUCTORA

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

- El/la Agente de Igualdad.
- El director/a del departamento de RRHH.
- Personal adscrito al Servicio de Prevención: responsable o referente de prevención.
- Un delegado o delegada de prevención del Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

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

- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En el caso que un miembro de la organización sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo

sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación.

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

Normas básicas de funcionamiento de la Comisión:

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

Inicio de la denuncia:

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

Fase preliminar:

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

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

En el plazo de 15 días la Comisión Instructora elaborará un informe con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se consideren convenientes, cerrando el proceso o

dando paso a la fase formal. Solamente en casos excepcionales se podrá ampliar el plazo a 1 mes. El proceso se cierra bien porque se haya conseguido la mediación entre las partes, bien por considerar que no existe acoso en el entorno laboral.

- Denuncia presentada al agente de igualdad.
- Entrevistas de la Comisión Instructora con las partes implicadas.
- Emisión de informe por parte de la Comisión en el plazo de 15 días.

Fase formal:

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

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

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

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en el plazo de 1 mes. Solamente en casos excepcionales cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales, o supuestos análogos se podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción, con un máximo de 3 meses.

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

Si se determina que existe acoso se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador/a según el convenio colectivo, o según el Reglamento general orgánico cuando alguna de las partes pertenezca al Voluntariado. En cualquier caso se tratará de una falta muy grave. El artículo 54.g) del Estatuto de los trabajadores, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007, incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causa de despido. En denuncias de acoso que impliquen a personal voluntario, se aplicará el Régimen sancionador previsto en el RGO de conformidad a las conclusiones recogidas en el informe final de la Comisión Mixta de Instrucción.

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

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

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

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

- MEDIDAS CAUTELARES

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la

separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas.

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

ANEXO I. FORMULARIO DE DENUNCIA

(Ver documento original)

ANEXO II. PAUTAS PARA LA DENUNCIA

1. Entrega de formulario de denuncia al agente de igualdad, haciendo su entrega en registro (secretaría).
2. Aportar en la denuncia la documentación y los testimonios que se consideran oportunos para apoyar su denuncia.
3. La Comisión Instructora se reunirá para estudiar el caso. Si considera oportuno su investigación se pondrán en contacto con la persona denunciante y la persona denunciada, reuniéndose por separado las veces que se considere necesario. De estas reuniones se entregará la declaración realizada.
4. En caso de no considerarse la situación denunciada como acoso en el entorno laboral, la persona denunciante puede recurrir a los órganos legales que estime.
5. Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega de un primer informe de conclusiones.
6. En la fase formal puede ser necesario volver a reunir a las partes implicadas por separado, así como a testigos aportados por la persona denunciante.
7. Durante el proceso se puede llegar a considerar la aplicación de medidas cautelares para separar a la víctima y al presunto acosador o acosadora.
8. Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
9. En todo momento se garantizará la confidencialidad de la denuncia.

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

1. En caso de recibir el agente de igualdad una denuncia por acoso contra su persona, éste se pondrá en contacto con la persona denunciada.
2. La Comisión Instructora, si estima oportuno el estudio del caso, se reunirá con las partes por separado, cuantas veces sea necesario, levantando acta de las declaraciones (que se entregarán a las personas implicadas).
3. Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega de un primer informe de conclusiones así como la copia de la denuncia. La copia de la denuncia no podrá contener los datos de testigos ni ningún otro dato de carácter personal.
4. Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
5. En todo momento se ha de garantizar la confidencialidad del proceso.

ANEXO IV. PAUTAS PARA LA COMISIÓN INSTRUCTORA

1. Si se recibe una denuncia por acoso, el agente de igualdad ha de convocar a la Comisión Instructora a la mayor brevedad posible, ya que hay un plazo de 15 días en la fase preliminar.
2. Si hay personal voluntario implicado la Comisión ha de contar con un o una representante de la Comisión de Garantías de Derechos y Deberes.
3. De la constitución de la Comisión, así como de todas las reuniones de la Comisión se levantará acta, la cual ha de estar firmada por cada integrante.
4. El o la agente de igualdad es responsable de la custodia de la documentación generada. Los testimonios y declaraciones serán codificados para preservar la intimidad de las personas involucradas en el proceso (por ejemplo: EXP 1/2012.11.10.2012)
5. Del estudio de la denuncia en el seno de la Comisión se decidirá si se abre la fase preliminar. En caso de continuar con el proceso, la Comisión se entrevistará con las personas implicadas. De las declaraciones también se dejará constancia escrita y firmada, de la que se entregará copia a la persona denunciante y a la persona denunciada.
6. Se emitirá un informe con el resultado de la instrucción, entregando copia a las partes. Si se determina que hay una posible situación de acoso, pasando a la fase formal, se entregará copia de la denuncia a la persona denunciada (se eliminarán las alusiones a terceras personas).
7. De la fase formal se volverá a emitir un informe, en el plazo de un mes. Para ello se realizarán las entrevistas que se consideren necesarias, así como la posible contratación de personal experto en la materia, externo a la Institución.
8. En el informe final (entrega de copia a las partes implicadas) se recogerán las conclusiones y las propuestas de medidas disciplinarias a adoptar, para comunicar a los órganos competentes de llevarlas a cabo.

Barcelona, 7 de juny de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès