

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2022-3540

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO
Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel

RESOLUCIÓN DEL SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA EN TERUEL, EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Cruz Roja En Teruel, celebrada el día 22 de Septiembre de 2021, por la que se acuerda la aprobación y firma del II Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja En Teruel, (Código de Convenio ZL76HC84); y tras 2 requerimientos de esta Subdirección Provincial, texto subsanado el 28 de septiembre de 2022 y comunicado el 4 de octubre de 2022, de una parte la representación legal de la entidad Cruz Roja En Teruel y de otra la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Subdirector Provincial de Trabajo,
ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción del II Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja en Teruel, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Firmado electrónicamente.

Subdirector Provincial de Trabajo,

MOISÉS ALCALÁ GAGO

II CONVENIO COLECTIVO

DE

CRUZ ROJA EN TERUEL

ÍNDICE:

CAPÍTULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Determinación de las partes

Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial

Artículo 3. Vigencia y denuncia del Convenio

Artículo 4. Vinculación a la totalidad / Unidad de Convenio

Artículo 5. Inaplicación de las condiciones de trabajo

Artículo 6. Compensación y absorción

Artículo 7. Voluntariado y Código de Conducta

Artículo 8. Normas subsidiarias

CAPÍTULO 2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

CAPÍTULO 3. PERIODO DE PRUEBA Y SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES

Artículo 10. Periodo de prueba

Artículo 11. Cobertura de vacantes

Artículo 12. Formación

Artículo 13. Personal temporal

CAPÍTULO 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14. Grupos Profesionales

Artículo 15. Descripción de los grupos profesionales

CAPÍTULO 5. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 16. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Artículo 17. Movilidad funcional

Artículo 18. Funciones de distinto grupo profesional

Artículo 19. Movilidad geográfica

CAPÍTULO 6. JORNADA Y HORARIOS

Artículo 20. Jornada

Artículo 21. Jornadas especiales

Artículo 22. Horario habitual

Artículo 23. Horarios específicos

Artículo 24. Pausa durante la jornada

Artículo 25. Control de presencia y teletrabajo

CAPÍTULO 7. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 26. Vacaciones

Artículo 27. Licencias y Permisos

CAPÍTULO 8. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 28. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Artículo 29. Excedencia voluntaria

Artículo 30. Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción

Artículo 31. Reingresos

Artículo 32. Permisos sin sueldo

Artículo 33. Extinción del contrato de trabajo

Artículo 34. Jubilación

CAPÍTULO 9. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 35. Principios generales

Artículo 36. Retribuciones

Artículo 37. Estructura retributiva

Artículo 38. Salario base

Artículo 39. Pagas extraordinarias

Artículo 40. Complementos salariales

Artículo 41. Gastos de viaje

Artículo 42. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas

CAPÍTULO 10. MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 43. Fondo social

Artículo 44. Complemento por incapacidad temporal

CAPÍTULO 11. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 45. Seguridad y salud laboral

Artículo 46. Salud laboral

Artículo 47. Medio ambiente

Artículo 48. Desconexión digital

CAPÍTULO 12. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49. Graduación de las faltas

Artículo 50. Sanciones

Artículo 51. Prescripción y cancelación

CAPÍTULO 13. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 52. Garantías sindicales

Artículo 53. Asamblea de trabajadores

Artículo 54. Servicios mínimos en caso de huelga

Artículo 55. Órganos de representación

CAPÍTULO 14. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 56. Igualdad de oportunidades y no discriminación

CAPÍTULO 15. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 57. Comisión Paritaria

Artículo 58. Solución extrajudicial de conflictos laborales

Disposición derogatoria

ANEXO I. Tablas salariales

CAPÍTULO 1

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Determinación de las partes

De una parte, la representación legal de la entidad Cruz Roja en Teruel, y de otra la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en esa provincia han negociado y acordado el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial

El presente Convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en el ámbito de Cruz Roja en la provincia de Teruel en la forma y extensión que en el mismo se determinen. Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Cruz Roja en la provincia de Teruel y a sus empleadas y empleados mientras presten servicio en cualquiera de sus dependencias, así como al personal que ingrese en las mismas u otras que puedan crearse durante la vigencia del mismo.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja, los cuales se regirán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto y por las disposiciones reguladoras de su respectiva profesión.
- b) Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido
- c) El personal adscrito al Centro de Día para personas con deterioro cognitivo de Cruz Roja en la ciudad de Teruel.
- d) El personal incorporado a la plantilla de Cruz Roja en Teruel como consecuencia de la adjudicación de concursos públicos para la prestación de servicios que establezcan la obligación para la Institución de subrogarse en la contratación de las personas trabajadoras de la anterior empresa adjudicataria.
- e) El personal directivo de la Oficina en Teruel de la Cruz Roja. A estos efectos se considerará personal directivo el secretario/a provincial y el coordinador/a provincial.

Artículo 3. Vigencia y denuncia del Convenio.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024. Los efectos económicos regirán a partir del 1 de enero de 2022.

El Convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, comunicándolo a la otra por cualquier medio que garantice su recepción. Dentro de los tres meses siguientes a la denuncia del Convenio por cualquiera de las partes deberá quedar constituida la comisión negociadora de un nuevo Convenio Colectivo.

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

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad / Unidad de Convenio.

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

En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial pertinente, haciendo uso de sus facultades, no homologara o aplicase de forma distinta alguno de sus artículos o parte del contenido del presente Convenio las partes deberán reunirse para revisar las cláusulas o aspectos afectados.

Artículo 5. Inaplicación de las condiciones de trabajo

La inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas legalmente.

Artículo 6. Compensación y absorción

Las mejoras resultantes de la aplicación del presente Convenio que no sean de naturaleza salarial, podrán ser absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse o estuvieran establecidas, salvo que se pacte lo contrario en este mismo Convenio.

La entrada en vigor del presente Convenio dejará sin efectos y, por tanto, comportará el final de la vigencia de cualquier acuerdo de carácter particular o colectivo que la empresa tuviera suscrito con cualquier persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 7. 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 o documento que le sustituya en el futuro, debiendo respetarlo y cumplirlo, siendo su incumplimiento causa de sanción laboral.

Artículo 8. Normas subsidiarias

En lo no previsto expresamente en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación laboral de obligado cumplimiento.

CAPÍTULO 2

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

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

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.

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 las personas 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 personas trabajadoras.
- f) La profesionalización y promoción de las personas 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 personas trabajadoras.
- j) La igualdad entre hombres y mujeres.
- k) El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja.

CAPÍTULO 3

PERIODO DE PRUEBA Y SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES

Artículo 10. Periodo de prueba

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 seis meses para los grupos profesionales I y II, y de tres meses para el resto de los grupos profesionales.

Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado a la persona trabajadora este período a todos los efectos.

Durante este período de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna, exceptuando aquellas establecidas en la legislación vigente. La persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña como si fuera de plantilla.

Artículo 11. Cobertura de vacantes

La cobertura de los puestos de trabajo se llevará a cabo conforme al modelo de proceso de gestión implantado por la Institución para este supuesto.

La dirección de Cruz Roja en Teruel determinará los puestos de trabajo que proceda crear y las vacantes que corresponda cubrir, definiendo las características del puesto, los requisitos que deben reunir los candidatos a los mismos, así como la forma y proceso a seguir para su cobertura.

Siempre que se cree un nuevo puesto de trabajo o quede vacante alguno de los existentes cuya duración prevista sea inferior a seis meses, ampliable a doce meses, o se trate de sustitución por excedencia con reserva del puesto de trabajo, su cobertura se producirá sin necesidad de aplicación del proceso regulado en los párrafos siguientes.

Si existen sólidas razones de que la provisión de plazas puede resultar cubierta por personal en plantilla, la convocatoria se realizará, en primera instancia, con carácter restringido para el personal en plantilla. A dicha convocatoria podrán acceder las empleadas y empleados que ostenten una antigüedad superior a dos años.

Las plazas no cubiertas por este procedimiento se cubrirán mediante convocatoria externa.

A los efectos de regular estos procesos selectivos, se establece lo siguiente:

a) La convocatoria de los puestos y sus bases se difundirán a través de aquellos medios que garanticen la máxima difusión de la misma. Si se trata de una convocatoria interna se difundirá entre el personal en plantilla.

b) El plazo de presentación de candidaturas será lo razonablemente amplio para que se garantice a cualquier persona interesada que pueda presentar su candidatura de manera efectiva. En ningún caso, este plazo será inferior a siete días contados desde el de publicación de la oferta de trabajo. Este plazo podrá reducirse si existen probadas razones de urgencia en la cobertura del puesto de trabajo.

c) En las convocatorias se valorará la pertenencia a un colectivo de difícil inserción, la discapacidad, los servicios que con carácter voluntario se hayan prestado a la Institución y la pertenencia a la plantilla laboral.

d) Para cada convocatoria se constituirá una comisión de selección de la que formará parte el responsable del programa, servicio o centro al que se adscriba el puesto de trabajo, un miembro del departamento de RRHH y cualquier otra persona que designe el secretario/a o coordinador/a provincial. Asimismo, un miembro del Comité de Empresa podrá asistir en calidad de observador.

Cuando el puesto a cubrir sea de confianza, su provisión podrá ser de libre designación por la dirección de Cruz Roja en Teruel, considerándose puestos de confianza los que a continuación se relacionan:

Coordinador/a Provincial

Director/a de Área, Departamento, Programa o Centro

Artículo 12. Formación

La dirección de Cruz Roja de Teruel, conjuntamente con el comité de Empresa, elaborará un Plan anual de Formación Continua para el personal en plantilla, encaminado a perfeccionar sus conocimientos profesionales, a mejorar la prestación de los servicios, y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que realizan.

Se potenciará la asistencia a cursos para el perfeccionamiento, reconversión y capacitación al puesto de trabajo del personal. Dicha formación podrá ser en horario laboral y se computará como trabajo efectivo. La propuesta de cada acción formativa, sea a petición propia o del responsable directo de la persona trabajadora, será, en todo caso, autorizada en última instancia por la secretaría provincial.

Como regla general se asumirán los gastos de la formación cuando exista una clara y efectiva adecuación al puesto de trabajo que desempeña la persona trabajadora. Cuando se estime conveniente, en base al importe y naturaleza de los gastos, podrán ser compartidos entre la Institución y la persona trabajadora.

Artículo 13. Personal temporal

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad vigente más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado o acumulación de tareas podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho.

CAPÍTULO 4

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14. Grupos Profesionales

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

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

Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales:

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

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

a. Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la especialización de dicha formación.

b. Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud proactiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.

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

d. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción de la persona trabajadora, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

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

f. Actualización o adquisición de nuevos conocimientos que favorezcan y refuercen los criterios anteriores.

Artículo 15. Descripción de los grupos profesionales

Grupo I.- Titulado/a 1.

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones. También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la máxima complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo.

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

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

Grupo II. Titulado/a 2

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana. También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

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

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

Grupo III. Técnico/a especialista.

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

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

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

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

Nivel 1: Técnico/a especialista de actividad.

Nivel 2: Administrativo/a.

Nivel 3: Monitor/a, mediador/a, animador/a.

Grupo IV. Técnico/a auxiliar.

Son aquellas personas trabajadoras que, bajo la dependencia y supervisión directa de otra persona de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección, interpretación e iniciativa, realizan con responsabilidad y perfección tareas propias de su grado y actividad.

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

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

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

Nivel 1: Auxiliar administrativo/a.

Nivel 2: Auxiliar socio – sanitario/a, auxiliar de transporte adaptado y otros/as auxiliares de actividad.

Grupo V. Servicios generales

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

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

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

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

Nivel 1: Conductor/a.

Nivel 2: Personal de mantenimiento.

Nivel 3: Limpiador/a, peón, ordenanza.

CAPÍTULO 5

MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 16. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La dirección de la Institución podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Movilidad funcional

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

La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora 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 18. 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 Dirección de la Institución 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.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, se encomendarán preferentemente a personal del grupo profesional inmediatamente inferior. La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en este Convenio.

Artículo 19. Movilidad geográfica

La movilidad de una persona trabajadora a un municipio distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios, siempre que suponga traslado de centro de trabajo superior a 25 kilómetros, podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 6

JORNADA Y HORARIOS

Artículo 20. Jornada

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.562 horas en cómputo anual. La jornada semanal será, con carácter general, de 36 horas de promedio distribuidas de lunes a viernes, salvo que no lo permita la organización del trabajo de cada actividad, centro o servicio, pudiendo establecerse una distribución irregular de la jornada. La totalidad de las horas de jornada efectiva anual debe realizarse a lo largo de los días del año natural una vez descontados sábados, domingos y festivos, días de vacaciones, días de asuntos de carácter personal y otros días de licencia de general aplicación (24 o 31 de diciembre y día de permiso con ocasión de las fiestas patronales de cada localidad).

Artículo 21. Jornadas especiales

En coincidencia con el periodo de vacaciones estivales para los ciclos de educación infantil y primaria que establezca cada curso el calendario escolar se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo a razón de un mínimo de 7 horas de trabajo diario en aquellas actividades, centros y servicios en que las circunstancias y organización del trabajo lo permita.

Coincidiendo con las fiestas patronales de cada localidad donde exista centro de trabajo la jornada diaria se reducirá en una hora a lo largo de la semana en que se celebren las mismas.

La reducción de jornada producida en ambos casos se recuperará en cómputo anual de la forma que, de manera individual, se establezca.

Artículo 22. Horario habitual

La jornada semanal se desarrollará, con carácter general, a razón de 7 horas continuadas de trabajo efectivo durante cuatro días laborables y un quinto día de 8 horas de trabajo efectivo en turno partido de mañana y tarde. El horario de tarde será flexible de 16:00 a 19:30 horas, con una jornada mínima de dos horas. En horario de mañana se establece un sistema de flexibilidad horaria de entrada y salida desde las 07:30 horas a las 15:30 horas con un periodo obligatorio de 08:30 a 14:00 horas.

Artículo 23. Horarios específicos

La flexibilidad horaria de entrada y salida y la distribución de la jornada semanal referida en el párrafo anterior no será de aplicación a aquellas personas trabajadoras que tengan que cumplir un horario de trabajo específico derivado de las peculiaridades del trabajo encomendado o de las características propias de la actividad, centro o servicio donde se integran.

La elección de la/s tarde/s en que cada persona trabajadora deba acudir a su puesto de trabajo estará supeditada a las necesidades de cada actividad, centro o servicio. Corresponderá al responsable de dicho ámbito, junto con la secretaría y/o coordinación provincial, establecer dicha distribución, de manera que se garantice el correcto funcionamiento y atención del centro o servicio y que las sedes de Cruz Roja estén abiertas al público en horario de tarde.

Artículo 24. Pausa durante la jornada

Siempre que la jornada de trabajo exceda de seis horas continuadas, la persona trabajadora tendrá derecho a una pausa de descanso durante la misma de veinte minutos de duración máxima.

Artículo 25. Control de presencia y teletrabajo

La Institución incorporará un sistema de registro diario de jornada de carácter electrónico y telemático para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo. Las normas sobre el funcionamiento del referido registro serán objeto de una instrucción técnica de la secretaría provincial de común conocimiento y cumplimiento.

Asimismo, promoverá la implantación del régimen de teletrabajo en aquellos puestos de trabajo en que sea posible y en la medida en que el buen funcionamiento y organización del trabajo lo permita. Su funcionamiento

estará regido por lo dispuesto en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y otras normas que puedan en el futuro ser de aplicación.

CAPÍTULO 7

VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 26. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días laborables por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por la persona trabajadora de forma obligatoria hasta el día 15 de enero del año siguiente como fecha límite, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte del responsable del centro o servicio en base al resto de las solicitudes. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes.

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud de la persona trabajadora, a lo largo de todo el año en uno a cuatro periodos de un mínimo de cinco días laborables consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, por lo que, si fuese necesario, la persona trabajadora podrá disfrutar las vacaciones en más periodos. Antes del día 30 de abril de cada año el personal solicitará a su responsable inmediato la propuesta de disfrute de vacaciones, cuyas fechas le serán confirmadas por parte de la dirección de la Institución.

Cuando la persona trabajadora hubiera solicitado el total de sus vacaciones entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y, por necesidades del servicio, deba disfrutarlas enteramente fuera de dicho periodo, tendrá una compensación de 2 días de vacaciones adicionales.

En caso de discrepancia entre personal de un centro de trabajo o servicio para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Aquellas personas que a día 1 de enero de 2025 tengan una antigüedad ininterrumpida en la Institución de 10 años o más, tendrán derecho a disfrutar de un día adicional de vacaciones anuales. Este mismo derecho se irá disfrutando por aquellas personas trabajadoras que, después de esa fecha, vayan cumpliendo el periodo y condiciones de antigüedad referida. Adicionalmente, por cada tres años de antigüedad añadida de manera ininterrumpida, se disfrutará de un nuevo día adicional de vacaciones hasta sumar un máximo de tres.

Artículo 27. Licencias y Permisos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente o reconocida tal circunstancia en acta notarial. Este permiso se disfrutará de forma consecutiva y siempre que el hecho causante esté comprendido en el mismo. Podrá ser acumulable al periodo de vacaciones. El derecho al disfrute del permiso que otorga cualquiera las formas de constitución de pareja será excluyente del que derive de otra distinta, siempre y cuando se trate del mismo cónyuge o pareja.

b) Tres días laborables por accidente o enfermedad graves que requieran hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y de hermanos y hermanas. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

Este permiso podrá disfrutarse de forma no consecutiva al del hecho causante mediante un plan personalizado consensuado y aprobado por la secretaría provincial en base a las circunstancias y gravedad del caso.

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

c) Por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad: en localidad de la provincia de Teruel, cinco días naturales; en el resto del territorio: siete días naturales. Si el fallecido es un familiar de segundo grado de consanguinidad: en localidad de la provincia de Teruel tres días naturales y cuatro en el resto del territorio.

Todos los permisos incluidos en los puntos b) y c) requerirán de acreditación documental de asistencia sanitaria, ingreso hospitalario o asistencia al funeral.

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

e) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad si es en la provincia de Teruel o dos si es fuera de ella.

f) Tres días naturales por separación, divorcio o disolución de la pareja de hecho. El cómputo de los días se efectuará a partir de la primera fecha en que pueda ser acreditado administrativamente el inicio del proceso de separación o la notificación a la persona trabajadora de la resolución judicial en que conste la situación.

g) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días si es distinta localidad situada a más de 20 kilómetros de la del domicilio anterior.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Si la persona trabajadora percibe algún tipo de indemnización o retribución por el cumplimiento del deber o por ostentación de cargo público se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en proporción al tiempo de ausencia del puesto de trabajo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

i) 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.

j) Hasta un máximo de tres días laborables para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida.

k) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o una hora al inicio, a la mitad o al final de la jornada, con la misma finalidad. Asimismo, podrá permutar las horas de lactancia por veintiún días naturales consecutivos a disfrutar a continuación del descanso maternal, salvo que se opte por la solicitud de excedencia por cuidado de un menor.

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

m) Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos neonatos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización durante un máximo de 10 días laborables, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta circunstancia.

n) La persona trabajadora podrá asistir a consulta médica propia por el tiempo imprescindible. Además, dispondrá de una bolsa de hasta 24 consultas médicas anuales para acompañar a un familiar de primer grado durante el horario de trabajo, acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente. Superado el número máximo de consultas de su bolsa, el exceso de horas consumido para esta circunstancia deberá recuperarse a lo largo de los tres meses siguientes.

o) La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado a un menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de su jornada laboral en cuantía no superior a la mitad ni inferior a un octavo de la misma. Las retribuciones de este personal se reducirán en la misma proporción que la jornada.

p) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes o pruebas de evaluación. El tiempo dedicado a este menester no será recuperable si el examen versa sobre estudios oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación o para la obtención del permiso de conducir. En el resto de casos deberá recuperar este tiempo a lo largo de los 30 días siguientes.

q) Cada persona trabajadora podrá disfrutar anualmente de hasta seis días de permiso por asuntos de carácter personal, o los días que en proporción al tiempo trabajado correspondan si la persona trabajadora ingresa o cesa en el trabajo en el transcurso del año, sin necesidad de justificación. Asimismo, entre los días 15 de noviembre y 15 de enero del siguiente año no podrán disfrutarse más de dos de los mencionados días de no ser por un motivo sobradamente justificado.

La solicitud deberá cursarse con, al menos, seis días de antelación a la fecha de su disfrute salvo que existan razones de urgencia justificada y será autorizada siempre que no perjudique el servicio al que este adscrito.

r) El día 24 o 31 de diciembre. Igual que en el apartado anterior, el permiso se concederá sólo y siempre que las necesidades del servicio y la estructura del personal del mismo lo permita.

s) El martes siguiente a las Fiestas de la Vaquilla del Ángel, en la ciudad de Teruel. El día libre en otras localidades de la provincia donde exista personal laboral de Cruz Roja se negociará cada año específicamente entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

t) Durante los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre la jornada de trabajo será continuada entre las 08:00 horas y las 14:00 horas.

Para el caso en que la persona trabajadora tenga una jornada de trabajo con prestación laboral menor a cinco días a la semana, el cómputo proporcional de días de vacaciones y otros permisos retribuidos será el expresado en la siguiente tabla:

Días de trabajo semanal	Días laborales (*) de vacaciones anuales	Días de asuntos de carácter personal	Días laborales (*) por sometimiento a técnicas de reproducción asistida	Días laborales (*) para atención a neonatos hospitalizados	N.º de consultas médicas anuales para acompañar a familiar
1	5	1	1	2	5
2	9	2	1	4	10
3	13	4	2	6	14
4	17	5	2	8	19

(*) Debe entenderse día laborable como aquel en que se presta servicio efectivo.

A los efectos de lo establecido en este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

Primer grado: Cónyuge, padres, madres, suegros/as, hijos/as, yernos y nueras

Segundo grado: Abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as y nietos/as.

CAPÍTULO 8

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 28. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

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

a) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

b) Prestación de servicios de carácter temporal en programas de cooperación internacional de Cruz Roja. La persona trabajadora deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes a partir de la terminación del servicio dando lugar, en caso de no efectuar la solicitud de reingreso, al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

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

d) Invalidez permanente de la persona trabajadora que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Excedencia voluntaria

a) Por interés particular:

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con contrato indefinido con, al menos, dos años de antigüedad al servicio de la Institución.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Institución deberá emitirse en el plazo de quince días y se comunicará al interesado y a la representación de las personas trabajadoras. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La excedencia no podrá concederse cuando a la persona trabajadora se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

Durante el primer año la persona trabajadora excedente mantendrá reserva de su puesto de trabajo, siempre y cuando durante ese tiempo no trabaje por cuenta propia o ajena para empresas, entidades u organizaciones donde se desarrollen programas o actividades similares a las que lleva a cabo Cruz Roja. Transcurrido el primer año, solo conserva un derecho de reingreso preferente a un puesto de trabajo vacante de igual o similar categoría a la suya, si lo hubiera.

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes:

La excedencia voluntaria para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes se regirá por lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y otra legislación aplicable en cada momento.

Artículo 30. Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción

A las personas trabajadoras en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

Artículo 31. Reingresos

La persona trabajadora que solicite su reingreso tras una excedencia voluntaria sin que conserve la reserva de puesto de trabajo tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de igual grupo, nivel y, en su caso, titulación y especialidad a las suyas, cuya cobertura resulte necesaria, siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en promoción. Si no existiera vacante en su grupo y nivel y sí la hubiera en

grupo profesional y nivel inferiores, podrá optar a este último o bien esperar a que se produzca vacante en aquélla.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior categoría percibirá las retribuciones correspondientes a esta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

Artículo 32. Permisos sin sueldo

La persona trabajadora que mantenga un contrato de carácter indefinido y, al menos, dos años de antigüedad en la Institución, podrá solicitar y disfrutar, previo acuerdo con la dirección de la Institución, de un permiso con suspensión de empleo y sueldo no cotizado de un máximo de dos meses ampliable a cuatro meses ininterrumpidos al año.

Este permiso en ningún caso se utilizará para trabajar por cuenta propia o ajena en otra empresa, entidad u organización. Para certificar dicho requisito se deberá aportar un informe de vida laboral del periodo de permiso a la finalización del mismo.

Artículo 33. Extinción del contrato de trabajo

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

Artículo 34. Jubilación

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

La Institución se compromete a considerar y favorecer, de manera individual, la opción de la Jubilación Parcial de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos marcados en la legislación vigente.

La jubilación será forzosa una vez que la persona trabajadora alcance la edad legal de jubilación que le garantice la percepción del 100% de la pensión ordinaria.

CAPÍTULO 9

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 35. Principios generales

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de la persona trabajadora, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo efectivo.

Artículo 36. Retribuciones

A las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente Convenio se les aplicará las retribuciones que les corresponda en función de su adscripción al grupo y nivel profesional de acuerdo a las tablas salariales pactadas incluidas en el anexo del presente Convenio.

Artículo 37. Estructura retributiva

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- A. Salario base
- B. Pagas Extraordinarias
- C. Complemento de carácter personal consolidable
- D. Complementos de carácter no consolidable
 - D.1. Complemento personal no consolidable
 - D.2. Complementos de puesto de trabajo
 - D.2.1. De responsabilidad o jefatura
 - D.2.1.1. De dirección de Área de conocimiento y/o Departamento
 - D.2.1.2. De dirección de centro y/o programa
 - D.2.2. De nocturnidad
 - D.2.3. De turnicidad
 - D.2.4. De trabajo en domingo y/o festivo
 - D.2.5. De disponibilidad o localización
- E. Percepciones no salariales
- F. Retribución es especie

Artículo 38. Salario base

Es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo que se percibe en 14 mensualidades y cuya cuantía viene determinada por la jornada laboral para cada uno de los grupos profesionales y niveles de la clasificación profesional.

Artículo 39. Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base y pluses de carácter personal, abonándose en los meses de junio y diciembre.

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

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

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

Artículo 40. Complementos salariales

Complemento personal consolidable: A todo el personal que a la fecha de la firma del presente Convenio viniese disfrutando del Plus Personal derivado de la suprimida antigüedad se le reconoce a título personal e individual la cuantía que por dicho complemento viniese percibiendo.

Como quiera que los incrementos salariales pactados en el presente convenio solo se aplican a los salarios base de los años 2022, 2023 y 2024, y el complemento personal a que hace referencia el párrafo anterior venía, hasta ahora, incrementándose en la misma medida que el salario base de cada año; se acuerda que, una vez transcurrido el trienio 2022 - 2024, el citado complemento recuperará su condición de actualizable en la misma medida que lo haga el salario base de cada año.

Asimismo, lo percibirán aquellas personas trabajadoras que se encuadren en grupo y nivel profesional al que corresponda un salario base que resulte de un importe inferior al que estén percibiendo a la entrada en vigor del presente Convenio. El importe del complemento será la diferencia entre el nuevo salario base de su grupo y nivel y el que esté percibiendo en la actualidad.

Complementos de carácter no consolidable:

Complemento personal no consolidable: A todo aquel personal que, manteniendo el nivel de responsabilidad que venía asumiendo, vea reducido el importe de su complemento de responsabilidad actual por la aplicación de los nuevos importes establecidos en el presente Convenio se le reconocerá un complemento de carácter personal y no consolidable por la diferencia de importes de ambos complementos. Esta diferencia se revisará cada año en base a la actualización que se produzca en el importe del complemento de responsabilidad aplicable. Dicho complemento tendrá carácter de no consolidable por cuanto el derecho a percibirlo desaparecerá cuando se deje de ejercer la responsabilidad que lo originó.

Complementos de puesto de trabajo (no consolidables):

De responsabilidad o jefatura: Es aquel que perciben las personas trabajadoras en su puesto de trabajo cuando concurren factores o condiciones distintas de las previstas en la definición de los grupos profesionales contenida en el presente Convenio y que han servido para la determinación de los distintos niveles del salario base, o cuando aquellos factores o condiciones se presentan con mayor intensidad como especial responsabilidad o cualificación, mando o jefatura de equipo y las singularidades del mismo que se reconozcan.

La valoración de esas condiciones, las asignaciones de este complemento a los puestos de trabajo, así como la determinación de las cuantías se ejercerán por parte de la dirección de la empresa, sin perjuicio de que puedan ser comunicadas al Comité de Empresa en aras de la transparencia retributiva en la Institución.

De dirección de área de conocimiento y/o departamento. Previsto para aquellas personas trabajadoras que, además de las funciones propias de su nivel profesional, por delegación y bajo la supervisión directa de la presidencia, secretaría o coordinación provincial asumen la dirección provincial de un área de actividad, conocimiento o departamento.

De dirección de centro y/o programa. Previsto para aquellas personas trabajadoras que sean designados para la dirección de aquellos centros o programas que por su dimensión o naturaleza de su actividad supongan una especial complejidad. El concepto de programa debe ser entendido como el conjunto de actividades y proyectos dirigidos a una determinada población objetivo en el ámbito provincial.

De nocturnidad: Retribuye la prestación de servicios en horario nocturno siempre y cuando no se contraten específicamente para trabajos en horario nocturno. A los efectos de determinar el tramo horario que se considera nocturno se estará a lo establecido en el art 36 del Estatuto de los Trabajadores.

De turnicidad: Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos cuando así se establezca en las actividades, centros y/o servicios con exigencia de prestación laboral las veinticuatro horas del día.

De trabajo en domingo y/o festivo: Retribuye el trabajo que de manera ocasional y por necesidades del servicio se preste en domingo o festivo. De este complemento se excluye al personal que haya sido contratado específicamente para trabajar en esos días, quien trabaja a turnos y al personal que perciba el complemento de disponibilidad o localización.

De disponibilidad y localización: Retribuye el hecho de que la persona trabajadora deba permanecer de manera esporádica o periódicamente disponible y/o localizable a través de un sistema de búsqueda o localización fuera de su horario habitual de trabajo. Este complemento es incompatible con la percepción de alguno de responsabilidad o jefatura.

Los importes de salario base para 2022, 2023 y 2024; así como los de los complementos salariales, se incluyen en el Anexo I de este Convenio.

Si se diera la circunstancia que el Índice de Precios (IPC) acumulado de los años 2022, 2023 y 2024 fuese superior al incremento porcentual que represente el salario base del año 2024 sobre el que se percibe en el año

2021 para alguno de los grupos y niveles salariales, la dirección de Cruz Roja en Teruel se compromete a revisar los mismos de forma que no se pierda poder adquisitivo.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos de su salario en función del número de días que hayan transcurrido de devengo del mismo.

Artículo 41. Gastos de viaje

No tendrán la consideración de salario a ningún efecto los siguientes conceptos que puede percibir la persona trabajadora:

Kilometraje: Cuando se utilice el vehículo propio para desplazamientos de trabajo se abonará en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido. No se incluyen en esta concepción los desplazamientos desde el domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Otros gastos de viaje: Cualquier otro gasto en que se incurra con ocasión de viajes y desplazamientos, tales como gastos de alojamiento, manutención, peajes, uso del transporte público, taxi, parquin y otros de similar naturaleza.

El procedimiento de liquidación y abono será el que en cada momento tenga establecida la Institución.

Artículo 42. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias y el resto de complementos salariales en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

CAPÍTULO 10

MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 43. Fondo social

Cruz Roja en Teruel se compromete a constituir anualmente un fondo de acción social para dar apoyo económico a las necesidades extraordinarias de carácter técnico, sanitario, social y formativo.

La cuantía del Fondo, que se integrará en el presupuesto ordinario de cada ejercicio, será el resultado de multiplicar el número de empleadas y empleados a fecha 30 de septiembre de cada año por cincuenta euros, con un límite máximo de 5.000 euros.

En un plazo no superior a tres meses desde la firma del presente Convenio se elaborará, conjuntamente con el Comité de Empresa, una guía de funcionamiento del Fondo Social y del procedimiento para presentar las solicitudes de ayuda al mismo.

Artículo 44. Complemento por incapacidad temporal

La persona trabajadora que cause baja por enfermedad común o accidente no laboral tendrá derecho a un complemento en la percepción que reciba de la Seguridad Social calculado de la siguiente manera: desde el primer día de la baja hasta el décimo (incluido) percibirá un complemento hasta alcanzar el 75% de las percepciones que le corresponderían de la aplicación del presente Convenio. A partir del día 11 y hasta que se cumplan seis meses desde su inicio, el complemento alcanzará el 100% de sus percepciones.

Si la baja deriva de enfermedad profesional o accidente de trabajo el complemento será del 100% a partir del primer día de la baja hasta que se cumplan nueve meses desde su inicio.

CAPÍTULO 11

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 45. Seguridad y salud laboral

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

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

a) Garantizando la seguridad y salud física y mental del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la entidad,

c) Cumplimentando los deberes formales que la ley de prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

d) Colaborando con los órganos de representación de las personas trabajadoras competentes en la materia.

e) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y al personal temporal.

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

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

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

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la entidad de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los delegados o delegadas de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud del personal.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud del personal en el trabajo.

f) Cooperar con la Institución para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de la plantilla.

Artículo 46. Salud laboral

El personal tendrá derecho a un reconocimiento médico anual a cargo de la Institución. No obstante, el Comité de Seguridad y Salud podrá determinar aquellos trabajos en los que pueda efectuarse el reconocimiento médico con carácter bianual.

En aquellos servicios en los cuales el riesgo sea mayor este derecho podrá verse ampliado a un reconocimiento semestral.

En el caso de la mujer embarazada será la Mutua la que determine si existe riesgo para la madre y/o el hijo y, por tanto, reconozca la baja laboral y la prestación correspondiente a ese supuesto.

Artículo 47. Medio ambiente

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

Artículo 48. Desconexión digital

Con el fin de instaurar la “desconexión digital” de las personas trabajadoras de la Institución, el personal no tendrá obligación de responder ni atender llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes u otro tipo de comunicación escrita o hablada efectuada por sus superiores jerárquicos fuera de su horario de trabajo. Esta obligación sí existirá en el horario en que la persona trabajadora permanezca en situación de localizable o disponible o ejerza un nivel de responsabilidad inmediatamente a continuación de la presidencia, secretaría o coordinación provincial. También se diluirá el derecho a la desconexión en situaciones de grave emergencia en las que la Institución deba actuar y/o atender a personas afectadas.

CAPÍTULO 12

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49. Graduación de las faltas

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la Institución mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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

Serán faltas leves las siguientes:

1) La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

2) El retraso injustificado, negligencia o descuido inexcusable en el cumplimiento de sus tareas y obligaciones.

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

4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un día en el plazo de un mes.

5) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre una y tres ocasiones en el periodo de un mes.

6) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa.

7) La no utilización o utilización inadecuada del vestuario proporcionado para el desarrollo de su trabajo, salvo causa de fuerza mayor.

8) Entregarse a juegos u otros entretenimientos en horario de trabajo

Serán faltas graves las siguientes:

1) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización o procedimientos de trabajo, modernización de equipos, o aplicaciones informáticas que introduzca la Institución. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivase perjuicio notorio para la Institución o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave

2) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados, salvo que por la gravedad de los hechos o perjuicios derivados para la Institución por tal conducta pueda considerarse falta muy grave.

3) La desconsideración grave con el público en el ejercicio del trabajo.

4) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, salvo que por la gravedad de los hechos o perjuicios derivados para la Institución por tal conducta pueda considerarse falta muy grave.

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

6) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre cuatro y seis ocasiones en el periodo de un mes.

7) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

8) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo, salvo que por la gravedad de los hechos o perjuicios derivados para la Institución pueda considerarse falta muy grave.

9) La negligencia o desidia con disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

10) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, equipo, material o documentos de la empresa, salvo que por la gravedad de los hechos o perjuicios derivados para la Institución pueda considerarse falta muy grave.

11) La utilización o difusión indebidamente de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, salvo que por la gravedad de los hechos o perjuicios derivados para la Institución pueda considerarse falta muy grave.

12) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho de la persona trabajadora reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

13) El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados de forma reiterada.

14) La cesión a terceros ajenos a la Institución del vestuario suministrado por Cruz Roja a la persona trabajadora.

15) La reincidencia en tres o más faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, en un periodo de tres meses y habiendo mediado comunicación escrita.

Serán faltas muy graves las siguientes:

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

2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

4) El falseamiento voluntario de documentos, datos e informaciones del servicio.

5) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días en el periodo de un mes.

6) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de seis ocasiones en el periodo de un mes, o durante más de dieciocho en el periodo de tres meses.

7) La reincidencia en 3 o más faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, habiendo mediado comunicación escrita

8) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, a los compañeros y subordinados, y a sus familiares.

9) El acoso sexual y laboral.

10) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

11) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

12) La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado obtenidos con ocultación, engaño o fraude o valiéndose del nombre de la Institución.

13) El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico.

14) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

15) La simulación de enfermedad o accidente.

16) La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus subordinados.

17) La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la Cruz Roja en el desempeño de sus funciones.

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

19) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otra persona trabajadora o de terceros.

20) La vulneración del código de conducta y del programa de prevención de delitos establecido por la organización.

21) El incumplimiento muy grave de las obligaciones derivadas de Ley Orgánica de Protección de Datos o vulneración muy grave del uso de los Sistemas de Información de Cruz Roja

Artículo 50. Sanciones

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

a) Por faltas leves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

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

—Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro de trabajo.

—Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

—Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

—Traslado forzoso a otro centro de trabajo sin derecho a indemnización.

—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 empresa, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c. La reiteración o reincidencia

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

Artículo 51. Prescripción y cancelación

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

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

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

CAPÍTULO 13

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 52. Garantías sindicales

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen. Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular su crédito de horas sindicales para el uso de las mismas con carácter semestral, de forma que esto les permita una mejor organización de sus tareas y funciones sindicales. La utilización de las horas sindicales por parte de los miembros del comité deberá ser comunicada formalmente a la Institución con la suficiente antelación para que no se vea afectado el normal desarrollo de la actividad. Las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa podrán acumularse para constituir una bolsa de horas que se renovará semestralmente. La dirección de la Institución pactará con las organizaciones sindicales la distribución de este crédito horario sindical.

Artículo 53. Asamblea de trabajadores

La asamblea del personal podrá ser convocada por los representantes legales o cuando lo solicite un número de personas no inferior al 33% de la plantilla. Deberá comunicarse a la secretaría provincial con una antelación mínima de 48 horas a su celebración y se acordará con esta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Institución.

Artículo 54. Servicios mínimos en caso de huelga

Los servicios mínimos que deberán observarse durante el desarrollo de una huelga se determinarán conjuntamente entre la dirección de la Institución y el Comité de Empresa o el Comité de Huelga. En defecto de acuerdo, los servicios mínimos serán fijados por la dirección de la Institución sin perjudicar el derecho de huelga de las personas trabajadoras.

Artículo 55. Órganos de representación

Los órganos de representación de las personas trabajadoras se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 14**IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES****Artículo 56. Igualdad de oportunidades y no discriminación**

En Cruz Roja 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 tiene la Institución.

Desde Cruz Roja 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 al diagnóstico realizado con los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja. 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.
- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja en Teruel, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una o dos personas designadas por el Comité de Empresa.
- Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en la secretaria / 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.
- Aplicación del protocolo vigente para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté infrarrepresentado 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.
- 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 trabajadoras y trabajadores, 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.

CAPÍTULO 15**COMISIÓN PARITARIA****Artículo 57. Comisión Paritaria**

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

La Comisión estará integrada por dos representantes de la Institución elegidos por esta, y por dos representantes de la parte sindical elegidos por los representantes legales de las personas trabajadoras de entre los firmantes del Convenio. Las partes podrán utilizar los servicios de personas asesoras en cuantas materias o reuniones consideren oportunas.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad judicial o administrativa, el presente Convenio.
- b) Velar por el cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
- c) Intervenir como instancia de conciliación previa en cuantas reclamaciones o litigios se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente Convenio
- d) Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan.
- e) 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.
- f) 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. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia total de miembros de la Comisión o de los que sustituyen a los titulares.

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 58. Solución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras de la Institución en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Disposición derogatoria

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

ANEXO I. Tablas salariales

Salarios base

TABLA SALARIAL AÑOS 2022, 2023 y 2024

	Año 2022		Año 2023		Año 2024	
	S. B. mes	S. B. anual	S. B. mes	S. B. anual	S. B. mes	S. B. anual
Grupo I. Titulado/a 1	1.500,04	21.000,62	1.560,16	21.842,23	1.614,88	22.608,39
Grupo II. Titulado/a 2	1.317,32	18.442,53	1.383,49	19.368,80	1.452,66	20.337,24
Grupo III. Técnico/a especialista						
Nivel 1. Técnico/a cualificado/a	1.228,96	17.205,43	1.278,05	17.892,71	1.316,54	18.431,60
Nivel 2. Administrativo/a	1.228,96	17.205,43	1.278,05	17.892,71	1.316,54	18.431,60
Nivel 3. Monitor/a. Mediador/a	1.045,48	14.636,72	1.066,07	14.924,91	1.087,60	15.226,38
Grupo IV. Técnico/a auxiliar						
Nivel 1. Aux. Admtvo/a.	1.064,06	14.896,79	1.085,59	15.198,26	1.106,90	15.496,60
Nivel 2. Aux socio-sanitario/a / tpte.	1.006,93	14.097,05	1.027,57	14.386,02	1.047,66	14.667,18
Grupo V. Servicios generales						
Nivel 1. Conductor/a	1.065,79	14.921,01	1.097,86	15.370,08	1.119,62	15.674,67
Nivel 2. Personal de manto.	1.000,00	14.000,00	1.017,53	14.245,44	1.037,61	14.526,60
Nivel 3. Limpiador/a, peón, ...	1.000,00	14.000,00	1.017,53	14.245,44	1.037,61	14.526,60

Complementos de puestos de trabajo (no consolidables)

D.2.1. De responsabilidad o jefatura	
D.2.1.1. De dirección de área de conocimiento y/o departamento	De 50,00 a 500,00 €/mes - 600,00 a 6.000,00 €/año
D.2.1.2. De dirección de centro y/o programa	De 50,00 a 400,00 €/mes - 600,00 a 4.800,00 €/año
D.2.2. De nocturnidad	2,50 €/hora
D.2.3. De turnicidad	60,00 €/mes
D.2.4. De trabajo en domingo o festivo	3,00 €/hora
En festivo especial (1 de enero y 25 de diciembre)	4,00 €/hora
D.2.5. De disponibilidad / localización	4,00 €/día

Núm. 2022-3569

DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y MEDIO AMBIENTE

RESOLUCIÓN del Secretario General Técnico del Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, por el que se somete a información pública la relación de bienes y derechos a expropiar en el 16º procedimiento de expropiación forzosa para la ejecución de las obras del proyecto de construcción de la estación depuradora de aguas residuales de Aguaviva (Teruel) y se señalan las fechas para el levantamiento de las actas previas a la ocupación.

Por Acuerdo de 23 de marzo de 2004 del Gobierno de Aragón se aprobó el Plan Especial de Depuración en el que quedan incluidas la actuación a ejecutar para dar servicio al municipio de Aguaviva (Teruel).

Por Acuerdo de 11 de octubre de 2005 del Gobierno de Aragón se declaró de interés autonómico la ejecución de la totalidad de las obras hidráulicas incluidas en el Plan Aragonés de Saneamiento y Depuración y en el Plan Especial de Depuración publicado por Orden de 28 de noviembre de 2005 del Departamento de Medio Ambiente (BOA nº 150, de 20 de diciembre de 2005), indicándose en la resolución que esta declaración junto con la inclusión de las obras en el Plan de Saneamiento y Depuración de Aguas Residuales conlleva el efecto de la declara-