

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO



Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.-Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

VISTO el Texto del "IV CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA

ESPAÑOLA", con nº de convenio colectivo 45001121011900, suscrito de una parte, por dos representante de la empresa, y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado definitivamente ante este Organismo el día 25/01/2023 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019, ("DOCM" del 18 de julio) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, ("DOCM" del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo), esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2º.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

IV CONVENIO COLECTIVO 2022-2024 CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN LA PROVINCIA DE TOLEDO

CAPÍTULO I. ÁMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1. Determinación de las partes

De una parte, la representación legal de Cruz Roja Española en Toledo y de otra, la representación legal de las personas trabajadoras (en lo sucesivo RLT) de Cruz Roja Española en esa provincia han negociado y acordado el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial

El presente Convenio se aplicará a todo el personal laboral de los centros de trabajo de Cruz Roja Española que radiquen en la provincia de Toledo, salvo los que expresamente se exceptúan a continuación.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

a) Las personas que en el ejercicio libre de su profesión presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.

b) El personal directivo de la Oficina de Cruz Roja Española en Toledo. A estos efectos se considerará personal directivo, las personas que ocupen de cargo de la Secretaría Provincial, la Coordinación Provincial, la Secretaría Autonómica y la Coordinación Autonómica.

Artículo 3. Vigencia y denuncia del Convenio

El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024, salvo en materia salarial, en cuyo caso la vigencia tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022.



El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la terminación de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra parte.

Finalizado el periodo inicial de vigencia del Convenio o cualquiera de sus prórrogas sin denuncia por ninguna de las partes, el Convenio se prorrogará automáticamente por periodos anuales.

Denunciado el Convenio, las partes comenzarán la negociación de un nuevo Convenio, permaneciendo vigente el anterior hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la jurisdicción laboral en el trámite de publicación de este convenio declarase la nulidad de alguno de los artículos incluidos en los capítulos VI y VIII se considerará nulo todo el convenio colectivo, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo.

Artículo 5. Unidad de convenio

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

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que tuviera implantadas a la entrada en vigor de este convenio, o que hubiera pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido.

Artículo 6. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria integrada por seis miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma en la que decidan cada una de las respectivas organizaciones firmantes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y empresarial, y aquellos que interpreten este convenio tendrán eficacia jurídica y se registrarán.

La Comisión Paritaria se reunirá a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, tantas veces como se estime necesario. Las reuniones se celebrarán en un plazo máximo de 7 días laborables desde la solicitud.

Las funciones de la comisión paritaria serán las establecidas en el artículo 85.3.e del Estatuto de los Trabajadores y, específicamente, las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo
- Interpretación de la totalidad de los preceptos de este convenio
- A petición de alguna de las partes mediar o arbitrar en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse de la aplicación del presente convenio.
- Antes de la presentación de cualquier conflicto colectivo en aplicación del presente convenio, será preceptivo el sometimiento de la cuestión a la comisión paritaria para que dé su interpretación de la misma.
- Solventar las discrepancias que puedan existir en el seno de la entidad, entre esta y la representación legal de las personas trabajadoras en materia de no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el mismo.
- La inaplicación de alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo.
- Y cualquier otra función contemplada para la Comisión Paritaria en el art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores
- En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria de modo que no fuese posible alcanzar la mayoría suficiente para tomar acuerdos con eficacia jurídica, en materia de interpretación del convenio o de la no aplicación del mismo o de alguna de sus cláusulas, se someterá la discrepancia a la mediación de Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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

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

h. El respeto de los principios fundamentales de Cruz Roja Española

Artículo 8. Voluntariado y Código Ético o 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 Ético o de Conducta de Cruz Roja Española, o documento que le sustituya en el futuro, debiendo respetarlo y cumplirlo.

CAPÍTULO III. SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

Artículo 9. Provisión de vacantes y puestos de nueva creación

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, para la cobertura de dichos puestos se hará en todo caso un proceso de comunicación interna de la plaza y de sus requisitos al personal de la empresa, centro o entidad, conforme a los criterios de selección que la empresa establezca en cada caso.

Artículo 10. Cobertura con personal interno

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

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

También se podrá cubrir la vacante mediante el traslado de una persona empleada de la organización perteneciente a otro centro de trabajo de la misma provincia, que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior.

En este caso el traslado será propuesto por la empresa y deberá ser aceptado por la persona empleada.

Artículo 11. Ingresos del personal externo

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 al Comité de Empresa, a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria y, en consecuencia, para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos.

Las personas con al menos un año de antigüedad reconocida en Cruz Roja durante el último año, podrán 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

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de seis meses para todos los grupos profesionales.

En los contratos de trabajo temporales cuya duración no sea superior a seis meses el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes.

Durante este período, tanto la Empresa como la persona trabajadora podrán poner fin a la relación laboral sin plazo de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

La persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña.

Terminado el período de prueba la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la organización computándose a todos los efectos dicho período.

Artículo 13. Contratación temporal

La entidad podrá utilizar las modalidades de contratación temporal vigentes en cada momento, siempre que se cumplan los requisitos previstos en las normas de aplicación y con las limitaciones establecidas en las mismas.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14. Sistema de Clasificación Profesional

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.

Artículo 15. Grupos profesionales

Grupo I.- Titulado/a 1.

Son quienes 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: Personas con Licenciatura Universitaria o Grado Universitario con Máster/Doctorado, que sean contratadas para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

Grupo II. Titulado/a 2

Son quienes 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 personas con Diplomaturas Universitarias o Grados Universitarios que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión

Grupo III. Técnico/a especialista.

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

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

Grupo IV. Técnico/a Auxiliar.

Son 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 Grado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional específica de Grado Medio o equivalente.

Grupo V. Servicios generales

Pertenecen a este grupo los operarios, las operarias 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.

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

Artículo 16. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La dirección de la Empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 17. Movilidad funcional**

La Dirección de la Empresa podrá acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca 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 concurran las causas señaladas en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a la representación legal de las personas trabajadoras. La Empresa podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

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

Artículo 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 50 kilómetros, podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

CAPITULO VI. JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS.**Artículo 20. Jornada**

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de mil seiscientos cuarenta horas (1.640) en cómputo anual.

La distribución de la jornada semanal será con carácter general de 37,5 horas semanales, distribuida de lunes a viernes, salvo en aquellos proyectos y actividades en que la jornada sea de lunes a domingo.

La jornada ordinaria máxima será de 9 horas diarias, según estipula el Estatuto de los Trabajadores.

Se deberá respetar el descanso entre jornadas: en todo caso deberá existir entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente un mínimo de 12 horas.

Además, todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido a la semana, este descanso puede acumularse por períodos de hasta catorce días y disfrutar en este caso de tres días seguidos.

En aquellos centros o proyectos que lo necesiten, debido al tipo de actividad desarrollada, la dirección podrá establecer una jornada especial y/o turnos rotatorios, oído el comité de empresa.

Durante las situaciones de emergencia o excepcionales en que se requiera la intervención de la Institución se podrá adaptar la jornada a las necesidades de la actividad, a propuesta de la dirección y con carácter voluntario por parte de las personas trabajadoras.

Jornada partida

Con carácter general se trabajará en régimen de jornada partida, pasando a jornada continuada en las fechas establecidas en el apartado de jornada continuada del presente convenio colectivo.

Con carácter general y salvo que por motivos de actividad se requiera otra, la hora más temprana de entrada en jornada partida se fija a las 7:30 h y más tardía de salida a las 19:30 h.

La presencia obligatoria en jornada partida será de 9:30 a 13:30 h y de 16:30 a 18:00 h, con una pausa de comida de al menos 45 minutos.

Desde la publicación del Convenio Colectivo hasta el 31 de mayo de 2023 se trabajará tres tardes en semana durante los períodos de jornada partida.

Durante este periodo el horario será durante tres días en semana, entre el lunes y el jueves, trabajando mañana y tarde realizando en las tardes laborables un mínimo de 3 horas, y dos días en semana, siendo uno de ellos el viernes, solo se trabajará en jornada de mañana.

Se establecerán turnos para las personas trabajadoras de cada programa o servicio para garantizar que en periodo de jornada partida estén cubiertas todas las tardes de lunes a jueves en cada uno de ellos.

Desde el 16 de septiembre de 2023 en adelante, se trabajarán dos tardes en semana entre lunes y jueves realizando un mínimo de tres horas y tres días en semana en jornada de mañana siendo uno de ellos el viernes.

Se establecerán turnos para las personas trabajadoras de cada programa o servicio para garantizar que en periodo de jornada partida estén cubiertas todas las tardes de lunes a jueves en cada uno de ellos.

La reducción de cuatro tardes primero a tres y luego a dos, está ligada y es consecuencia de la negociación de las tablas salariales y por tanto, en caso de que durante la vigencia del convenio por cualquier motivo



incluido actuación de la autoridad laboral o sentencia judicial hubiera de aplicarse unas tablas salariales o unos complementos superiores a los previstos en este convenio para cada uno de sus años de vigencia, hasta el 31 de diciembre de 2024, se volverá al régimen de trabajo de cuatro tardes a la semana, de manera inmediata a la aplicación del incremento de las tablas o los complementos.

La jornada de dos tardes será un derecho consolidado a partir del 1 de enero de 2025, si a dicha fecha no obra actuación de la RLT ni actuación de la autoridad laboral o sentencia judicial que hubiese de aplicar por parte de la empresa unas tablas salariales o unos complementos superiores a los previstos en este convenio.

Jornada continuada

La jornada continuada es aquella en la que no se trabaja ninguna tarde durante la semana. Se establece jornada continuada en los siguientes períodos:

- a) Verano: desde el 01/06 al 15/09,
- b) Las semanas coincidentes con vacaciones en el calendario escolar, en Navidades siempre que estén comprendidas en el intervalo entre el 22/12 y el 08/01, en Semana Santa (de lunes santo a lunes de pascua), y una semana a coincidir con un festivo local, salvo que el festivo local coincida con jornada continuada, en cuyo caso esta semana de jornada continua será trasladada a otro período antes o después de jornada continua.

Con carácter general y salvo que por motivos de actividad se requiera otra, la hora más temprana de entrada será a las 7:30 h y la hora más tardía de salida a las 16:30 h.

La presencia obligatoria en jornada continuada será de 9:00 a 14:00h.

En los periodos de jornada continuada y a los efectos de atender servicios inaplazables por actividades especiales, se podrá establecer por parte de la dirección un horario en jornada de tarde que permita atender dichas actividades, oído al comité de empresa.

Adaptación de jornada

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, establecidas en la normativa laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan dieciséis años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.» Modificación del apartado 8 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores mediante el Real Decreto 6/2019 del 1 de marzo.

Flexibilidad horaria

Dentro del marco de flexibilidad horaria se podrá acumular hasta 10 horas negativas o positivas de flexibilidad al mes, que podrán ser utilizadas por la persona trabajadora para adaptar su horario de entrada y salida a su necesidad, con las limitaciones generales establecidas en el artículo 19. Jornada, y con la obligación de cancelar esta bolsa antes de finalizar cada mes natural. Por lo tanto, a final de mes el saldo de horas tiene que quedar regularizado, de tal manera que cada persona empleada haya realizado la jornada que le corresponda en dicho mes según el calendario laboral.

Cuando se haga uso de la bolsa de horas mensualmente, se tiene que tener en cuenta que el saldo de horas tiene que quedar regularizado el último día de cada mes natural, de tal manera que cada empleado haya realizado la jornada que le corresponda en dicho mes según el calendario laboral. En ningún caso se acumularán saldos positivos de meses anteriores salvo por necesidades del servicio debidamente justificadas.

La flexibilidad no será de aplicación a aquellos servicios o puestos de trabajo que requieran una hora fija de entrada y salida, al personal a turnos, así como en las ocasiones en las que sea necesaria la presencia en reuniones o cursos convocadas por la Institución.

Artículo 21. Horas extraordinarias

La voluntad de las partes es evitar al máximo la realización de horas extraordinarias, no obstante, dado el carácter de la actividad y sólo cuando sea imprescindible, se podrán realizar hasta el máximo legal establecido.

Las horas extraordinarias siempre tendrán carácter voluntario por parte de la persona trabajadora.



Las horas extraordinarias siempre se compensarán en tiempo de descanso y en igual cuantía a las realizadas, excepto las que se realicen:

- en sábado, que se compensarán a razón de 1,5 horas por cada hora extra realizada.
- en domingos, festivos y horas nocturnas, que se compensarán a razón de 2 horas por cada hora realizada.

Además, la compensación se deberá hacer efectiva en un plazo máximo de 3 meses a partir de la actividad realizada y siempre respetando los descansos legales.

Tendrá la consideración de horas nocturnas las efectivamente trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente.

La realización de horas extraordinarias requerirá la autorización previa y expresa del responsable directo y de la Secretaría Provincial o Departamento de RRHH, que se gestionará a través del “portal del empleado” o aplicación que lo sustituya. Sin dicha autorización previa no podrán ser realizadas las horas extraordinarias.

Artículo 22. Pausa durante la jornada de trabajo

Las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito subjetivo de este Convenio y siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de al menos seis horas, tendrán derecho a una pausa de quince minutos durante la jornada de trabajo.

Las pausas concedidas para salir del centro para cualquier actividad personal deben recuperarse dentro de la misma jornada laboral.

Artículo 23. Sistema de control de presencia

Todo el personal estará obligado a utilizar el sistema de control de presencia habilitado en cada momento por la Dirección para registrar su accesos y salidas a su centro de trabajo, así como para comunicar y justificar las ausencias. Las salidas o ausencias del centro de trabajo sin justificar no computarán como trabajo efectivo, debiendo recuperarse.

Artículo 24. Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días laborales por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Se disfrutarán con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de la Institución, en base a las preferencias manifestadas por las personas trabajadoras, salvo los supuestos de baja por enfermedad o maternidad, en cuyo caso se disfrutarán las vacaciones cuando finalice la baja, aun cuando ya haya terminado el año natural.

Las vacaciones anuales se pondrán disfrutar, a solicitud de la persona trabajadora, a lo largo de todo el año de uno a cuatro periodos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

Los días de vacaciones correspondientes al primer semestre se solicitan con 15 días de antelación, excepto las de Semana Santa que se solicitan con un mes de antelación, contestando la empresa en el plazo de una semana. Las vacaciones del segundo semestre del año se deben solicitar antes del 1 de mayo de cada año natural, contestando la empresa antes del 30 de mayo.

Si a solicitud de la empresa, la persona trabajadora tiene que disfrutar las vacaciones en un periodo establecido por la Dirección, las vacaciones serán confirmadas, como indica el estatuto de los trabajadores, con dos meses mínimo de antelación.

En caso de necesidad, la persona trabajadora podrá solicitar modificar sus vacaciones, que serán autorizadas siempre y cuando no interfieran con las necesidades del servicio.

En caso de discrepancia entre el personal de un centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales se procederá a establecer turnos rotatorios de elección de turno vacacional, comenzando por la persona trabajadora de mayor antigüedad y manteniéndolo para años sucesivos, al menos hasta que todas las personas implicadas hayan completado un turno.

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.

Artículo 25. Permisos retribuidos

A los efectos de este artículo, las personas trabajadoras que convivan como “pareja de hecho”, tendrán derecho a los permisos establecidos con excepción del previsto en el apartado a, que sólo se reconocerá una vez. Dicha situación se acreditará con certificado de convivencia u otros medios documentales que la entidad estime suficientes.

La persona trabajadora previo aviso, a través del portal del empleado y a su responsable territorial y de actividad, y con la justificación documental adecuada, presentada a través del portal del empleado, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un registro municipal, iniciándose el primer día laborable posterior a la fecha de celebración o inscripción. El disfrute de permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.

b) Dos días laborables en casos de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio de la persona trabajadora, el plazo de licencia será de cuatro días, siempre que ésta se encuentre al menos a 60 kilómetros de distancia para familiares de primer grado y a 100 kilómetros para familiares de segundo grado.



c) En el caso de fallecimiento del cónyuge/pareja o familiar de primer grado, la persona trabajadora dispondrá de 5 días laborables, además podrá solicitar un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

d) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse. En el supuesto de que el trabajador/a perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prena tales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, tanto para la persona que lo realiza, como para su pareja.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma o acumularlo en jornadas completas con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o pareja, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

i) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica para la persona trabajadora o para acompañar a hijos o hijas hasta la mayoría de edad y a familiares hasta el primer grado con certificado de dependencia o discapacidad. Además, dispondrá de una bolsa de hasta 15 horas anuales, para acompañar a un familiar de primer y segundo grado durante el horario de trabajo, acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente. Superado el máximo de consultas de su bolsa, el exceso de horas consumido para esta circunstancia deberá recuperarse a lo largo de los tres meses siguientes.

j) Cuatro días de cada año natural por asuntos propios no incluidos en los puntos anteriores. La persona trabajadora podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud con cuarenta y ocho horas de antelación siempre que sea posible y con la única limitación de las necesidades del servicio o departamento, por lo tanto, salvo que se reciba antes del inicio de su disfrute una comunicación expresa denegando dicha solicitud por necesidades del servicio o departamento.

En los periodos de Navidad, vacaciones de verano, semana santa y puentes, la solicitud habrá de realizarse con al menos 15 días de antelación salvo casos de urgencia justificada.

Se debe considerar autorizado el día de asuntos propios solicitado sin tener que esperar la correspondiente comunicación de la validación. Dicha validación llegará en todo caso a la mayor brevedad. El periodo para su disfrute será durante el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

El personal que cumpla una antigüedad ininterrumpida de 10 años en la institución, tendrá derecho a disfrutar de un día adicional de asuntos propios exclusivamente el año que los cumpla.

Cuando cumplan 15 años tendrán derecho a dos días adicionales de asuntos propios exclusivamente el año en que se cumplan.

Cuando cumplan 20 años tendrán derecho a tres días de asuntos propios adicionales exclusivamente el año en que se cumplan.

La vigencia de este precepto comienza a partir de enero de 2023.

- Quienes en el año 2023 tenga acreditada una antigüedad de más de 10 años y menos de 15 años, tendrán derecho a disfrutar de un día adicional de asuntos propios en el año 2023.

- Quien en el año 2023 tenga entre 15 y 19 años de antigüedad tendrán derecho a dos días adicionales de asuntos propios exclusivamente el año 2023.

- Quien tenga 20 años o más de antigüedad en el año 2023 tendrán derecho a tres días adicionales de asuntos propios en el año 2023.

k) Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días festivos. En caso de coincidir en día no laborable se trasladará al día laborable inmediato anterior o posterior, estableciéndose los turnos necesarios para que esos días queden cubiertos los servicios.

l) Un día natural por separación, divorcio o disolución de la pareja de hecho. El cómputo del día 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.

m) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado.

n) Hasta un máximo de tres días laborables por cada sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

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

A modo de aclaración, mencionar que de las situaciones de pareja de hecho acreditadas derivarán las mismas relaciones de afinidad. Dicha situación se acreditará con certificado de convivencia u otros medios documentales que la entidad estime suficientes.

De conformidad con los arts. 915 y siguientes del Código Civil:



Artículo 26. Permisos no retribuidos

El personal con al menos un año de antigüedad en la Institución, podrá solicitar permiso sin sueldo y sin cotización a la seguridad social por un periodo entre 15 días y cuatro meses de duración con reserva de puesto de trabajo, siempre y cuando no sea para realizar una actividad remunerada, ni por cuenta ajena ni propia.

El plazo de presentación de la solicitud será como mínimo con 15 días de antelación a la fecha del inicio del permiso. Como medida excepcional, en casos de urgencia justificada, dicho plazo podrá ser de 7 días.

El permiso se concederá o denegará en función de las necesidades del Servicio al que este adscrito y del motivo que lo justifica.

Se podrá volver a solicitar este permiso en proporción al tiempo disfrutado de tal modo que, si se ha tomado por un mes o menos no se podrá volver a solicitar en un año, si se ha tomado por dos meses no se podrá volver a solicitarla en dos años, y así sucesivamente.

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

CAPÍTULO VII. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 27. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

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

a) Se suspenderá el contrato de la madre biológica y la persona progenitora distinta de la madre biológica por una duración máxima de dieciséis semanas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas.

Este periodo de suspensión se distribuirá a opción de la persona interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre podrá hacer uso de estas semanas la persona progenitora distinta de la madre biológica para el cuidado del hijo o de la hija, en cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En el supuesto de adopción y acogimiento se estará a lo dispuesto en el art. 48. 5. del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

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

c) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los ministros o de los secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

d) Invalidez del trabajador 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 28. Excedencias voluntarias**

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

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

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado que deberá de ser prefijado en la solicitud. Un mes antes de finalizar este plazo la persona trabajadora en excedencia deberá solicitar por escrito su reincorporación.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria sólo conserva un derecho de reingreso preferente a un puesto vacante de igual o similar grupo y nivel profesional si lo hubiera.

Artículo 29. Excedencia por cuidado de hijos, hijas o ascendientes

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores pertenecientes a la Cruz Roja Española en Toledo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

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

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de esta excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Artículo 30. Excedencias forzosas

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

Cuando, a requerimiento de la Oficina Central de Cruz Roja Española y previo acuerdo con la persona trabajadora, se necesiten sus servicios para realizar misiones en el extranjero como Cooperante, con una duración prevista superior a un mes, se concederá una excedencia especial con reserva de puesto. El reingreso será automático a la finalización del servicio prestado como cooperante.

Artículo 31. Jubilación

Con objeto de favorecer la estabilidad en el empleo y el relevo generacional, la jubilación será forzosa cuando la persona trabajadora tenga una edad igual o superior a 68 años, reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y siempre que la entidad proceda a la contratación indefinida y a tiempo completo de un nuevo trabajador o trabajadora”

CAPITULO VIII. ESTRUCTURA SALARIAL**Artículo 32. Estructura retributiva**

A personas trabajadoras incluidas en este convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan en función del grupo profesional al que pertenezcan de acuerdo a las tablas salariales pactadas en el presente convenio para el año 2022, 2023 y 2024 que figuran en el anexo I.

Cualquier otra actualización salarial deberá ser aprobada, en todo caso por la Secretaría General de Cruz Roja Española y deberá contar con un informe previo de la Comisión de Finanzas de Cruz Roja Española.

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Complementos Salariales: Responsabilidad, Proyecto, Turnicidad y Guardia/Expectativa.
- Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos.

**Artículo 33. Salario base**

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada en el anexo 1.

En situación de incapacidad laboral el trabajador percibirá el 100 por 100 de su retribución mensual en todas sus contingencias, a partir del primer día de la baja.

Artículo 34. Pagas extraordinarias

El personal acogido a este Convenio percibirá las dos pagas extraordinarias prorrateadas en doce mensualidades, por lo que el salario recogido en las tablas salariales del anexo I incluyen ya la prorrata de las extras.

Artículo 35. Gastos de viaje y Dietas

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, que por razones de su trabajo tenga que desplazarse fuera del municipio en el que esté ubicado su puesto de trabajo, tendrá derecho a que se le reintegre todo el gasto ocasionado relativo al alojamiento, manutención y transporte que haya sido previamente autorizado por la persona responsable designada al efecto y tras la adecuada justificación con las facturas originales.

El personal deberá solicitar autorización de su desplazamiento a través de la aplicación de Viajes y la liquidación a través de la aplicación de gastos, que se encuentran en la intranet/portal del empleado de Cruz Roja.

El alojamiento y los billetes se gestionarán según el procedimiento establecido por Cruz Roja en cada momento.

Las cantidades máximas a justificar por manutención y kilometraje serán las siguientes:

- Desayuno: Hasta 4 €
- Comida: Hasta 16 €
- Cena: Hasta 16 €
- Kilometraje 0,19 €/km.

Artículo 36. Complementos Salariales

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo y podrán ser:

1. Complementos salariales personales:

Complemento «ad personam»: Es aquel complemento salarial de naturaleza personal que recoge aquellas cantidades que, respondiendo a situaciones de especial consideración distintas a aquellas por las que se percibe el salario base, pueda percibir una persona trabajadora por encima del salario determinado en cada grupo profesional de la tabla salarial incluida en este convenio en el anexo I. Se integra en este complemento lo que percibe cada persona como derecho adquirido consolidado por la antigüedad que tenía en el momento de la supresión de este complemento salarial

Este complemento no será compensable ni absorbible.

Complemento salarial personal: Es el complemento que perciben las personas trabajadoras, con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo.

2. Complementos salariales de puesto de trabajo:

Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

La concesión de estos complementos será comunicada previamente al comité de empresa

Según lo anterior podemos distinguir:

Complemento de turnicidad/trabajo a turnos. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios de un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en días y/u horas diferentes durante un periodo determinado de días o semanas.

El personal sujeto a turnos tendrá asignado un complemento de turnicidad salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea originalmente a turnos e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Los trabajos a turnos deberán ser comunicados con al menos un mes de antelación a las personas trabajadoras afectadas, antes del comienzo de los mismos.

Complemento salarial de responsabilidad. Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Lo percibirán las personas trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en departamentos u oficinas.

Complemento salarial de proyectos. Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados en un programa o centro.



Los complementos de responsabilidad y proyecto son incompatibles y se cobrará exclusivamente el de mayor cuantía que le corresponda.

Complemento de guardia-expectativa. Se abonará a aquellas personas trabajadoras que por requerimiento de la empresa fuera de su jornada laboral, mediante un teléfono móvil están localizables y disponibles, para realizar su labor profesional, fuera de la misma y en caso de tener que trabajar fuera de su jornada se le compensará el tiempo de realización de su trabajo como horas extraordinarias.

El complemento de guardia-expectativa no se cobrará en bajas por IT ni en vacaciones

Artículo 37. 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 los complementos a que tengan derecho en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38. Principios del régimen disciplinario

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 actividades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección en relación con la plantilla.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio 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, reincidencia o no de la persona trabajadora afectada.

Se inspiran y miden en función de:

- Grado de intencionalidad.
- Daño a los intereses y principios de la organización.
- Reiteración o reincidencia.

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 las faltas

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes, sin perjuicio del descuento del salario de ese día.

a.3. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo, que no sume más de 60 minutos en un período de un mes

a.4. La falta de registro de fichajes correspondientes, sin causa justificada, de 1 a 5 veces en un mes.

a.5. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ellos no se derivase perjuicio grave para otras personas trabajadoras, las personas destinatarias, para la propia Institución o para las entidades o administraciones públicas con las que se colabore.

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

a.7. Incumplir, de forma repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.

a.8. Incumplir, de forma repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.

a.9. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ella pueda derivarse un riesgo leve para la salud propia, de otras personas trabajadoras o de las personas usuarias.

a.10. La falta de aseo o limpieza personal.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes, sin perjuicio de que se descuente el salario de esos días.

b.2. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo siempre que el incumplimiento sea superior a 60 minutos mensuales y menor a 360 minutos en el mismo período.

b.3. La falta de registro de fichajes correspondientes, sin causa justificada, de 6 a 9 veces en un mes.

b.4. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada, que no cause graves perjuicios a las personas usuarias o a la Institución.

b.5. La simulación o encubrimiento ocasional de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.



b.6. La desatención reiterada en el trato con las personas usuarias y/o con otras personas trabajadoras, así como las ofensas cualquier persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo salvo que por su propia naturaleza pueda ser considerada como muy grave

b.7. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por una persona superior jerárquicamente 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 que no sea grave para la persona subordinada, ya sea de orden material o moral.

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

b.9. El uso impropio e inadecuado del equipamiento e instalaciones de la organización, para asuntos personales o privados, que genere graves perjuicios a la entidad.

b.10. Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en la producción de una incidencia.

b.11. Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que no supone para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española

de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados.

b.12. No atender, de forma puntual o repetida, a la formación que corresponda recibir en materia de seguridad de la información y protección de datos personales.

b.13. Impedir a la persona responsable de Seguridad o al DPO la correcta realización y cumplimiento de sus funciones en Cruz Roja Española.

b.14. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, que no hayan ocasionado accidentes laborales o sanciones a la entidad.

b.15. La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, salvo el incumplimiento injustificado de horario y la falta de fichada.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.

c.2. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo siempre que se superen los 360 minutos en el período de un mes.

c.3. La falta de registro de fichajes correspondientes, sin causa justificada, más de 9 veces en un mes.

c.4. La simulación o encubrimiento reiterado de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

c.5. La tolerancia o encubrimiento de las personas con superioridad jerárquica respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus personas colaboradoras.

c.6. La simulación de enfermedad o accidente.

c.7. Los malos tratos de palabra u obra, o abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a las personas con superioridad jerárquica, así como a las personas empleadas, voluntarias, usuarias, proveedoras, colaboradoras, etc.

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

c.9. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c.10. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado obtenidos con ocultación engaño o fraude o valiéndose del nombre de la institución.

c.11. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación, la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares o cuando se produzca la violación de la intimidad personal personas usuarias de los servicios de la entidad, voluntariado, socios/as o de otras personas trabajadoras.

c.12. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un personal superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del personal laboral reconocido legalmente por este convenio, estatuto de los trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio grave para la persona subordinada, ya sea de orden material o moral.

c.13. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

c.14. El acoso sexual entendiéndose por tal, lo definido en el protocolo de acoso de la Cruz Roja Española y el acoso por razón de sexo.

c.15. El acoso laboral

c.16. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria o negligente en equipamiento, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Institución.

c.17. Cometer delitos de cualquier tipo utilizando, o con el objetivo de dañar, los sistemas informáticos o la información gestionada por Cruz Roja Española.

c.18. Incumplir las cláusulas y directrices expresadas en el acuerdo de confidencialidad que le vincule con Cruz Roja Española.



c.19. Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que suponga para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados. La gravedad de la presente falta será determinada en función de la gravedad del incumplimiento y el impacto y características de las consecuencias impuestas sobre Cruz Roja Española por el mismo.

c.20. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, que hayan ocasionado accidentes laborales o sanciones a la entidad o puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

c.21. La vulneración grave de los Principios Fundamentales de Cruz Roja Española, así como sus Estatutos, Reglamento General Orgánico y Código de Conducta.

c.22. Realizar cualquier acción que pueda ser considerada como constitutiva de delito.

c.23. La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de dos meses desde que se produjo la primera, salvo el incumplimiento no justificado del horario.

Artículo 40. Sanciones

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:
 - a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Amonestación verbal
 - b) Por faltas graves:
 - Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior seis meses.
 - Suspensión de empleo y sueldo de un día a treinta días.
 - c) Por faltas muy graves:
 - Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año.
 - Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.
 - Despido.

Artículo 41. Expediente disciplinario

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 a la persona interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras para que, ambas partes y en el plazo de siete días naturales, puedan manifestar lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

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

Transcurrido el plazo de siete días naturales y aunque no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer a la persona 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.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente disciplinario, para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de personas integrantes del comité de empresa, delegados y delegadas de personal o delegados y delegadas sindicales o personas delegadas de personal o sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

Artículo 42. Prescripción

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

Dichos plazos quedarán interrumpidos si se abriese expediente informativo o disciplinario, incluida la audiencia previa a la persona interesada que pueda instruirse en su caso, y hasta el cierre del mismo, siempre que este no se prolongue más allá de quince días.

Artículo 43. Cancelación

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona sancionada y se cancelarán de oficio o a instancia de la 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 X. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 44. Garantías sindicales

Quienes compongan el Comité de Empresa, las personas delegadas de personal y las personas delegadas sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 45. Órganos de representación

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

**CAPÍTULO XI. USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN (TIC)****Artículo 46. Principios generales sobre TIC**

El uso del correo electrónico, internet, intranet, telefonía móvil y cualquier otra herramienta tecnológica informática que la entidad pone a disposición del personal como herramientas de trabajo, estará sometido a las normas de uso de los sistemas de información de la entidad en vigor en cada momento y siempre que las personas trabajadoras hayan sido informadas de las mismas.

CAPÍTULO XII. SEGURIDAD, SALUD LABORAL, MEDIO AMBIENTE, PLAN DE IGUALDAD, ACCIÓN SOCIAL, FORMACIÓN Y TRABAJO A DISTANCIA**Artículo 47. Seguridad y Salud Laboral**

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

La institución pondrá a disposición de las personas trabajadoras un reconocimiento médico anual periódico de carácter voluntario, salvo en aquellos supuestos que el comité de seguridad y salud haya definido como de reconocimiento médico obligatorio, como los de bajas de larga duración (más de 90 días).

Para la protección de las mujeres embarazadas se pondrá a disposición de las trabajadoras un reconocimiento médico específico y la adaptación del puesto si fuera necesario.

Artículo 48. Medio Ambiente

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

Artículo 49. Plan de Igualdad

Será de aplicación en el ámbito de este convenio el IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española (2022-2025), que está publicado en la página de igualdad de la intranet de la Institución.

Para garantizar el seguimiento y evaluación del plan nacional se debe constituir un equipo provincial de igualdad, que será un órgano asesor y de seguimiento de la implantación del plan de igualdad en la provincia de Toledo. Este equipo estará integrado por cuatro personas, dos designados por la dirección de la entidad y dos designadas por el comité de empresa de entre sus componentes.

Artículo 50. Acción Social**Préstamos reintegrables:**

Préstamos reintegrables: el personal con una antigüedad mínima de un año, incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, podrá solicitar préstamos ordinarios reintegrables sobre salarios futuros sin interés, siempre que la cuantía no exceda de tres mensualidades del salario bruto mensual, acreditando debidamente la causa que motiva su necesidad económica. Hasta que no esté amortizado el 100% del anticipo no se podrá solicitar uno nuevo.

La devolución será mensual, mediante retención en origen en la nómina a percibir, iniciándose en el mes siguiente en el que se recibe, y siendo la cuota mínima de reintegro un diez por ciento (10%) del salario bruto mensual.

La concesión estará limitada a tres personas coincidentes y se concederá por riguroso orden de solicitud.

Ayuda económica:

Se establece una ayuda económica de hasta 100 euros por persona trabajadora para dispositivos ópticos como lentes o lentillas, siempre que se le detecte una variación en su examen visual con ocasión de un estudio oftalmológico público o privado y presente parte médico, receta y factura de compra. La ayuda se podrá solicitar como máximo una vez al año.

Se establece una ayuda económica de hasta 300 euros por persona trabajadora para dispositivos auditivos con los mismos requisitos que para la ayuda anterior, y hasta de 150 € para órtesis o prótesis que no estén cubiertas por el sistema sanitario.

El proceso de solicitud, aprobación y justificación de estas ayudas se detallará en un reglamento de régimen interno que se desarrollará tras la firma de este convenio.

La cuantía total para estas ayudas Económicas será de 2.000 euros para el año 2023 y de 2.200 euros para el año 2024.

Artículo 51. Formación

La Dirección de Cruz Roja Toledo, previa consulta con el Comité de Empresa, elaborará su propuesta de acciones de formación profesional para el empleo a desarrollar en cada ejercicio, incluyendo reseña de aquellos cursos que se presentarán a ser financiados por FUNDAE, propuesta que será remitida a la Oficina Central para su inclusión en el Plan Anual de Formación de la Institución.

Este plan de formación para el personal de la plantilla estará encaminado a perfeccionar los conocimientos profesionales del personal, a mejorar la prestación de los servicios que se realizan y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que desempeñan.

La formación se desarrollará en horario laboral, siempre que sea posible. En el supuesto que los cursos o el tiempo requerido para los desplazamientos para tal fin, excedan la jornada laboral ordinaria, se compensará el tiempo por parte de la empresa según establece el presente convenio.

La asistencia a actividades formativas en horario laboral deberá ser siempre aprobada por la persona responsable del área o ámbito de quien dependa la persona trabajadora y la Secretaría Provincial, según el procedimiento establecido en cada momento.



Además del Plan de Formación profesional para el empleo que se diseñe anualmente y de las actividades formativas convocadas por otros ámbitos territoriales o la oficina central de Cruz Roja, a los que se facilitará el acceso, el personal laboral podrá solicitar la asistencia a acciones formativas organizadas por otras entidades, sindicatos u organizaciones distintas a Cruz Roja Española, siempre que estén relacionadas con las funciones desempeñadas y que supongan una mejora de la capacitación del personal, pudiéndose solicitar que Cruz Roja financie el abono total o parcial de la cuota de Inscripción. En caso de denegación de una solicitud por parte de la dirección, esta será siempre motivada.

Artículo 52. Trabajo a distancia

Ambas partes, en un plazo máximo de seis meses negociaran una normativa que desarrolle el derecho de las personas trabajadoras a la modalidad del trabajo a distancia y del teletrabajo.

Desde la entrada en vigor de este convenio aquella persona trabajadora que lo considere oportuno, podrá solicitar dicha modalidad de trabajo.

Artículo 53 Cláusula de 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 las personas trabajadoras (Comité de Empresa) legitimadas para negociar un Convenio colectivo, es posible, previo desarrollo de un periodo 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:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
- 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 las personas trabajadoras (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.

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 la persona que vaya a realizar la mediación o el arbitraje de común acuerdo.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2022

37,5 HORAS

Salario Bruto anual

Grupo 1.....	22.452,68 €
Grupo 2.....	19.421,53 €
Grupo 3.....	16.432,79 €
Grupo 4.....	14.897,93 €
Grupo 5.....	14.040,81 €

Complementos brutos anuales:

Responsabilidad

Grupo 1.....	3.773,44 €
Grupo 2.....	2.695,31 €

Proyecto

Grupo 1.....	2.717,03 €
Grupo 2.....	1.981,62 €
Grupo 3.....	1.547,55 €
Grupo 4.....	515,85 €

Turnicidad

Grupo 1.....	3.367,90 €
Grupo 2.....	2.913,23 €
Grupo 3.....	2.464,92 €
Grupo 4.....	2.234,69 €
Grupo 5.....	2.106,12 €

Guardia/Expectativa

240 €/mes o 60 €/semana

**TABLA SALARIAL 2023****Salario Bruto anual:**

Grupo 1.....	22.677,21 €
Grupo 2.....	20.392,61 €
Grupo 3.....	17.763,84 €
Grupo 4.....	15.940,79 €
Grupo 5.....	14.462,12 €

Complementos brutos anuales:**Responsabilidad**

Grupo 1.....	3.911,23 €
Grupo 2.....	2.793,73 €

Proyecto

Grupo 1.....	2.816,24 €
Grupo 2.....	2.041,06 €
Grupo 3.....	1.604,06 €
Grupo 4.....	534,69 €

Turnicidad

Grupo 1.....	3.401,58 €
Grupo 2.....	3.058,89 €
Grupo 3.....	2.664,58 €
Grupo 4.....	2.391,12 €
Grupo 5.....	2.169,32 €

Guardia/Expectativa

240 €/mes o 60 €/semana

TABLA SALARIAL 2024**Salario Bruto anual:**

Grupo 1.....	22.903,98 €
Grupo 2.....	21.453,02 €
Grupo 3.....	19.362,59 €
Grupo 4.....	17.272,16 €
Grupo 5.....	15.181,00 €

Complementos brutos anuales:**Responsabilidad**

Grupo 1.....	4.034,53 €
Grupo 2.....	2.881,81 €

Proyecto

Grupo 1.....	2.905,02 €
Grupo 2.....	2.092,09 €
Grupo 3.....	1.654,63 €
Grupo 4.....	551,54 €

Turnicidad

Grupo 1.....	3.435,60 €
Grupo 2.....	3.217,95 €
Grupo 3.....	2.904,39 €
Grupo 4.....	2.546,54 €
Grupo 5.....	2.234,40 €

Guardia/Expectativa (Disponibilidad)

240 €/mes o 60 €/semana

Toledo, a 3 de febrero de 2023.-El Delegado Provincial, Julián Martín Alcantara.

Nº. I.-1183