RESOLUCIÓN de 27 de diciembre de 2024, del Director General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Comisiones Obreras de Aragón (CCOO-Aragón).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Comisiones Obreras de Aragón, código de convenio 72000332012009, suscrito el día 15 de julio de 2024, entre la representación de la empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de CCOO-Aragón, presentado por medios electrónicos en esta Dirección General el día 5 de septiembre de 2024, requerida subsanación el día 3 de octubre de 2024 y aportada documentación que subsana el requerimiento el día 5 de diciembre de 2024, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en relación con el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, 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,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.— Ordenar la inscripción y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Comisiones Obreras de Aragón (CCOO-Aragón) en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”.

Zaragoza, 27 de diciembre de 2024.

El Director General de Trabajo,
JESÚS DIVASSÓN MENDÍVIL

CÁPITULO PRELIMINAR
Título Preliminar

Las personas firmantes del presente Convenio Colectivo son, de una parte, la representación de la Comisión Ejecutiva de CCOO Aragón y, de otra la representación legal de los trabajadores de CCOO Aragón en representación de los trabajadores y trabajadoras incluidos en este convenio.

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficiente para suscribir el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO I
Disposiciones Generales

Artículo uno. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación, exclusivamente, para la organización de CCOO que se denomina Comisiones Obreras de Aragón.

Artículo dos. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todas las personas trabajadoras que, durante su vigencia, presten sus servicios bajo la dependencia orgánica y por cuenta de Comisiones Obreras de Aragón.

Las personas cuya relación con el sindicato nace del mandato sindical y tienen contrato asociativo, se regirá por lo previsto en el artículo 48 de los estatutos de la Confederación Sindical de CCOO, y, por tanto, están excluidas del ámbito de aplicación personal del presente Convenio.

Artículo tres. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

csv: BOA20250117022

Artículo cuatro. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de dos años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2025. Tendrá efectos salariales retroactivos desde el 1 de enero de 2024, excepto la aplicación de la nueva clasificación profesional, que se regulará en las disposiciones transitorias del presente convenio.

Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral.

En el plazo máximo de un mes desde la finalización de su vigencia se procederá a constituir la comisión negociadora: la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de treinta días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. Transcurrido el año de negociación sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes acudirán al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, para la búsqueda y solución de discrepancias.

No obstante, el presente convenio se mantendrá en vigor hasta la entrada en vigor del convenio que lo sustituya.

Artículo cinco. *Absorción y compensación.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio forman un todo indivisible y, por tanto, absorberán y compensarán en su conjunto las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos, o de cualquier índole, siempre que las condiciones que se acuerden en el presente convenio, superen a aquellas en cómputo anual y globalmente consideradas.

Artículo seis. *Garantía "Ad Personam".*

Se respetarán aquellas situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado en el presente convenio, manteniendo estrictamente "ad personam".

Artículo siete. *Comisión Paritaria.*

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del presente convenio, constituida por representantes de la dirección y la totalidad de la representación legal de las personas trabajadoras.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación y/o aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
b) Aplicación del convenio en aquellos puntos en que éste así lo disponga.
c) Elaboración y aprobación de las tablas salariales anuales y calendario laboral, en este caso, en defecto de acuerdo corresponde a la organización su elaboración.
d) Distribución del Fondo de Compensación por Gastos Extraordinarios derivados de Accidente de Tráfico.
e) Seguimiento del Plan de Formación.
f) Aplicación del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores. Para la inaplicación de las materias reguladas en este convenio se seguirá el procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
g) Cualquier otra función que ambas partes consideren oportuno.

Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario cada seis meses y extraordinaria siempre que lo solicite al menos una de las partes con una antelación de quince días. En la comisión actuará de secretario/a la empleadora, o bien quien designe las partes. Éstas podrán estar asistidas por sus asesores/as y podrán poner en conocimiento de la Comisión cuantas cuestiones surjan en relación con las funciones enumeradas.

La convocatoria de las reuniones las realizará el secretario/a de la Comisión o persona en quien delegue, mediante citación escrita, en la que constará el lugar, fecha y hora, así como el orden del día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas respecto de su celebración. El secretario/a de la Comisión levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará a la firma de las personas asistentes y se remitirá a las partes interesadas.

La Comisión deberá pronunciarse por escrito, a través del acta, sobre las cuestiones que figuren en el orden del día y los acuerdos tomados.

Para solucionar las discrepancias en las cuestiones sometidas a la comisión paritaria, en caso de no llegarse a acuerdo, las partes podrán acudir al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

csv: BOA20250117022

Para la validez de los acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria se exigirá acuerdo de ambas partes.

CAPÍTULO II
Clasificación del Personal, Contratación, Ascensos y Promociones Empleo y formación

Artículo ocho. *Clasificación profesional.*

Los niveles y grupos profesionales se clasificarán en función del trabajo efectivamente realizado, según lo recogido en el anexo I (Clasificación profesional).

Artículo nueve. *Contrataciones*.

En el supuesto de que se necesite cubrir un puesto de trabajo, excepto los niveles de Coordinador y Asesor laboral, se seguirá el siguiente procedimiento:

Se realizarán mediante convocatoria pública anunciada en los locales del Sindicato o publicidad por medios telemáticos, con reseña de las características, condiciones y requisitos del mismo.

Se constituirá una Comisión de selección de la que formará parte una representante legal de las trabajadoras y trabajadores, con voz, pero sin voto, siendo esta Comisión la encargada de establecer los criterios y la realización de las pruebas de selección.

Los niveles de Asesor/a Laboral, Personal de Jefatura y/o Coordinador/a, serán cubiertos mediante contratación directa una vez realizado un concurso de méritos de cada candidato/a. De estas contrataciones, se informará a la representación de las personas trabajadoras.

En todo caso, por necesidades puntuales para las que no se estime continuidad ni pueda determinarse su duración exacta, el Sindicato podrá contratar personal directamente por un periodo máximo de seis meses sin necesidad de convocatoria pública ni concurso de méritos. De estas contrataciones también se informará a la representación de las personas trabajadoras.

La convocatoria tendrá en cuenta el cupo de contrataciones para personas discapacitadas.

Artículo diez. *Ascensos y promociones.*

Antes de cubrir un puesto de trabajo con personal de nuevo ingreso, se dará oportunidad de promocionarse a los personas trabajadoras en activo fijos y/o eventuales de inferior o igual categoría profesional con una antigüedad igual o mayor a dieciocho meses, mediante convocatoria restringida al personal del Sindicato, participando en dicha convocatoria la representación de las personas trabajadoras en la selección, realización y valoración de las pruebas, para los puestos de trabajo y categorías sujetos a convocatoria pública.

De quedar desierta la convocatoria restringida se celebrará convocatoria externa.

Artículo once. *Criterios generales sobre contrataciones, ascensos promociones.*

En los supuestos de nuevas contrataciones y de ascensos, la valoración de las candidaturas se realizará con criterios estrictamente profesionales.

Una vez realizadas las correspondientes pruebas y sus valoraciones, el/la responsable del organismo sindical contratante decidirá la persona seleccionada.

Artículo doce. *Periodo de prueba.*

Se establece el periodo de prueba siguiente:

- Quince días para el personal especialista y no cualificado.
- Un mes para el personal administrativo.
- Tres meses para el personal técnico.

De este periodo de prueba se excluirán aquellas personas trabajadoras de contrato por tiempo determinado que accedan a un puesto fijo del mismo nivel que el que ocupaban en la situación anterior.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la Dirección del Sindicato y el trabajador/a, podrá resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando un/a trabajador/a que se encuentre realizando un periodo de prueba no lo supere, la Dirección se lo comunicará.

csv: BOA20250117022

Artículo trece. *Ceses voluntarios.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio del Sindicato, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento del mismo, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Quince días para el personal especialista y no cualificado.

Treinta días el personal administrativo, auxiliar y oficial de información y extensión.

Treinta días para el personal técnico y asesor/a laboral.

Si el contrato fuera temporal el plazo de preaviso será de quince días en todo caso.

Artículo catorce. *Movilidad funcional.*

Se conceptuarán como supuesto de movilidad funcional, las variaciones de puesto de trabajo que supongan cambios de organización sindical.

Artículo quince. *Movilidad geográfica.*

No se conceptuará como movilidad geográfica el cambio de centro en el que se presten los servicios en una misma localidad. A estos efectos todos los locales del Sindicato en una misma localidad se considerarán como un único centro de trabajo.

Tampoco se conceptuarán como movilidad geográfica para el personal técnico los desplazamientos dentro de una misma provincia.

Artículo dieciséis. *Formación profesional.*

1. Ante la profesionalización que exige el desarrollo de las tareas técnicas y administrativas que se desarrollan en el Sindicato y también, por la propia promoción de las personas trabajadoras, es fundamental que se impartan cursos de formación profesional, dentro de un plan específico basado en una previa detección de necesidades, para las personas que prestan servicio en CCOO.

En el supuesto de la conveniencia de asistir a cursos de formación profesional organizados por el Sindicato u otros organismos, previa autorización de la persona responsable en el ámbito donde preste sus servicios la persona trabajadora, éste tendrá derecho a:

a) Asistencia remunerada a los cursillos.
b) Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
c) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes. Si la persona necesitara el día completo podrá disfrutarlo, pero deberá recuperar el resto de horas no trabajadas.

   En el supuesto de la asistencia a cursos homologados de formación profesional no organizados por el Sindicato, tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que las necesidades organizativas así lo permitan.

2. Las personas trabajadoras con al menos de un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empleadora, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el/la trabajador/a pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. En este caso, deberá solicitarlo con un preaviso de un mes y acuerdo entre el trabajador o la trabajadora y la organización.

3. Las personas trabajadoras, con al menos un año de antigüedad, en caso de cursar estudios oficiales podrán solicitar adaptar su jornada, quedando supeditada a la decisión de la organización en función de la afección al servicio.

CAPÍTULO III
Jornada, vacaciones, horario, permisos, excedencia y jubilación Tiempo de trabajo

Artículo diecisiete. *Jornada*.

La jornada de trabajo será de 1.575 horas de presencia en cómputo anual, durante la vigencia de este Convenio.

Artículo dieciocho. *Horario y calendario laboral.*

1. Durante los años de vigencia de este Convenio el horario para el personal administrativo y de oficio, a jornada completa o superior al 85%, de la US de CCOO de Aragón y cuya rela-

csv: BOA20250117022

ción contractual no se derive de convenios de colaboración, u otros acuerdos, con otras entidades o administraciones públicas, cuya prestación de servicio requiera un horario diferente, será el siguiente:

Con carácter general el horario de atención será de 8:00 horas a 19:00 horas, estableciéndose para ello dos turnos de trabajo, en horario de mañana y en horario de tarde. Para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar el inicio de la jornada laboral será flexible, desde las 8:00 h. hasta las 9:30 horas. En este caso la hora de salida se retrasará en la misma medida.

El personal con jornada a tiempo parcial inferior al 85% tendrá como referencia el horario de 9 a 13:00 y de 16 a 19:00 horas. El personal con jornada parcial con horario fijado por la tarde continuará con el mismo sin que resulte de aplicación lo indicado.

Se establece en jornadas superiores a 6 horas un descanso de 15 minutos de pausa, el/la trabajador/a deberá fichar para su utilización, y tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

El horario de la jornada laboral en turno de mañana será de 8:00 h. a 15:00 horas, siendo la jornada de 7 horas.

La jornada de tarde será con carácter general continua, siendo dicha jornada de 8 horas, en horario de 11:00 horas a 19:00 horas, pudiéndose optar por realizarla de forma partida, garantizando en este caso la atención de 16:00 horas a 19:00 horas. La atención de las tardes se organizará de forma rotativa, procurando en la medida de lo posible que se realice una tarde por semana.

Desde Recursos Humanos se formularán los cuadrantes semestrales del personal para la atención de las tardes en paseo Constitución y andador Rafaela Aparicio, incorporando a tres personas por tarde.

Las tardes a realizar serán equitativas.

En Huesca, Teruel y resto de localidades en las que CCOO Aragón tiene sede, los turnos de trabajo en horario de tarde serán establecidos en el calendario laboral de cada año, garantizando siempre la atención en sede en horario de 16:00 horas a 19:00 horas.

Los viernes no se realizará jornada de tarde.

Desde el día de inicio de las vacaciones en la enseñanza primaria en junio hasta el día de inicio de clases en la misma, en septiembre los turnos se establecerán con dos personas por la tarde.

Durante el mes de agosto no se realizarán turnos de tarde así como en las fechas que se acuerden en el calendario laboral.

Horario Asesoría Zaragoza:

Técnicos y Técnicas: lunes y miércoles de 8:00 horas a 14:00 horas y de 16:00 horas a 19:00 horas. Martes, jueves y viernes de 8:00 horas a 14:00 horas.

Administrativos y administrativas, realizarán jornada de tarde lunes o miércoles, garantizándose, en todo caso dos personas por tarde. Dicha jornada será de 8 horas y podrá ser continua, en horario de 11:00 h. a 19:00 horas, o partida, garantizando la atención de 16:00 a 19:00. El resto de los días la jornada será de 08:00 a 15:00 horas.

2. Se fija la creación de una bolsa de 48 horas anuales, de forma que dentro de dicho margen la dirección podrá requerir la prestación de servicios fuera del horario del trabajador/a. Si las razones que la justifican son de carácter organizativo o por necesidades del servicio, debe comunicarse al trabajador/a con una antelación mínima de una semana. Si las razones justificativas son de urgencia o necesidad (enfermedades, accidentes, hechos fortuitos…) el mínimo de preaviso será de cinco días.

Se considerarán días no laborales, salvo para la persona que deba garantizar la apertura de la sede, aquellos días que estén entre dos festivos o un festivo y un fin de semana (puentes). Excepcionalmente, la dirección podrá ampliar la disponibilidad de personas trabajadoras, previa comunicación al Comité de Empresa.

Horas por necesidades del servicio:

En relación a la realización de horas por necesidades del servicio, estas deberán ser siempre autorizadas por el responsable previamente a su realización.

Dicha comunicación se realizará enviando con carácter previo un correo electrónico al responsable y al departamento de Recursos Humanos en el que se indicará el motivo, las horas estimadas y el lugar de realización de las mismas. Recursos Humanos lo dará por válido siempre que venga acompañado del visto bueno expreso del responsable.

Con posterioridad se comunicarán las horas efectivamente trabajadas, mediante modelo existente, indicando el día, número exacto de horas y horario, y si no hay reflejo de su marcación a través de los fichajes en el centro de trabajo entonces deberá señalarse horario y lugar concreto de realización. Este modelo de comunicación deberá enviarse también a Recursos Humanos firmado por el responsable.

csv: BOA20250117022

La necesaria autorización previa y la comunicación posterior de su realización, cumpliendo estrictamente todo lo anterior, serán requisitos para su consideración en el cómputo de la jornada y traslado de las horas al calendario laboral individual.

Sólo en casos de extrema urgencia, que serán valorados por el responsable directo y el de Recursos Humanos, se admitirá la comunicación de la realización de horas por necesidades del servicio posteriormente.

3. Las personas trabajadoras que presten servicios por razón de la actividad en sábado, domingo, festivos y días considerados de puente laboral por el calendario, tendrán derecho a una compensación de las horas trabajadas en un 150%.

4. Los días 24 y 31 de diciembre no se trabajará si fueran laborables. Dicha circunstancia no minora la jornada anual establecida.

5. El exceso de jornada que pueda existir por calendario, así como las horas generadas por necesidades del servicio o por la bolsa se distribuirá de la siguiente manera:

- Los días 11 de octubre o día previo de la fiesta patronal de cada localidad, no se trabajará, si fueran laborables, dicha circunstancia no minora la jornada anual establecida.

- Si restaran horas por exceso de jornada serán de libre disposición con las siguientes limitaciones:

- No podrán agruparse con puentes y periodos de vacaciones. No se podrán coger horas sueltas, sino que deberán disfrutarse en medias jornadas (mañana o tarde) o en jornadas completas. Excepcionalmente y por causa justificada y previo acuerdo con la dirección, podrá autorizarse.

- Los días de libre disposición deberán comunicarse a la dirección con siete días de antelación, quien podrá denegarlos, justificadamente y por escrito, por razones de organización del servicio.

Los y las asesoras laborales, personal técnico, oficiales de información y extensión y de limpieza tendrán el horario que requiera la prestación de sus funciones, teniendo como referencia para la concreción del mismo los anteriormente expuestos.

Artículo diecinueve. *Cumplimiento de la jornada de trabajo, control y verificación horaria.*

1. Criterios generales.

El seguimiento y control horario de trabajo será individualizado.

La jornada será la indicada en el presente Acuerdo.

El cómputo de la jornada será anual, con fijación semanal, en los términos del apartado anterior.

2. Verificación horaria.

La regulación y mantenimiento del sistema de control y verificación horaria de la jornada es competencia de la dirección de la organización, y se fundamenta en su capacidad de organización del trabajo y en el derecho a la comprobación de la realización efectiva de la contraprestación de la jornada de trabajo en el marco del horario recogido en el presente convenio.

La verificación y control consiste en la obligatoriedad de realizar los correspondientes marcajes en el reloj, tanto a la entrada y salida del trabajo como en todos aquellos casos en que la persona trabajadora se ausente del centro de trabajo, cualquiera que sea la causa (pausa, asuntos de trabajo, oficiales, permisos, particulares).

Todas las personas trabajadoras por cuenta ajena de CCOO Aragón están obligadas a utilizar el sistema de verificación.

El tiempo de trabajo realizado fuera de la jornada habitual no será computado a efectos de cumplimiento de la jornada establecida, salvo casos excepcionales, motivados por necesidades del servicio, que serán debidamente justificadas por escrito por las personas responsables autorizadas a ello y remitidas a Recursos Humanos.

3. Casos especiales.

En aquellos casos en que las personas trabajadoras desarrollen parte de su actividad laboral fuera de los locales del sindicato deberán realizar los marcajes en las entradas y salidas del centro de trabajo. Igualmente, cuando deban ausentarse del centro de trabajo durante la totalidad o parte de la jornada deberán indicar dichas ausencias mediante el marcaje de salida y entrada utilizando el sistema de verificación.

Artículo veinte. *Vacaciones*.

Se acuerdan veintitrés días laborables en concepto de vacaciones que se disfrutarán preferentemente en julio y/o agosto de forma general.

Las vacaciones no se podrán fraccionar en más de dos periodos, salvo acuerdo de ambas partes.

csv: BOA20250117022

Una vez pactado el período de disfrute vacacional, éste se aplazará en el caso de IT por enfermedad o accidente, teniendo derecho la persona trabajadora a un nuevo señalamiento vacacional de mutuo acuerdo, una vez causada la situación de alta, en los términos establecidos por la Ley.

Articulo veintiuno. *Permisos retribuidos.*

Todo el personal incluido en el ámbito personal de este acuerdo laboral tendrá derecho a disfrutar, previo aviso y justificación, de los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o decisión formal y pública adoptada por la pareja para vivir en común. Este permiso se disfrutará de forma consecutiva y siempre que en el mismo esté comprendido el día del hecho causante.
b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de familiares de la persona afectada hasta primer grado y tres días naturales en caso de familiares de segundo grado. A estos efectos no se computarán los días de viaje, en caso de que el entierro del familiar tenga lugar en una localidad distinta al domicilio del trabajador o trabajadora y ésta esté a una distancia superior a 150 kilómetros. En el supuesto contemplado en este apartado, el grado de parentesco se entenderá por consanguinidad y afinidad tanto si se trata de cónyuge, pareja de hecho o persona con la que se convive.
   En caso de fallecimiento del cónyuge, de ser más beneficioso que lo anteriormente regulado, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector oficinas y despachos de Zaragoza, Huesca o Teruel, según corresponda.
c) Cinco días en por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. A estos efectos, no se computarán los días de viaje, en el supuesto de que la persona enferma se encuentre en una localidad distinta a la del domicilio del trabajador o trabajadora y esta esté a una distancia superior a 75 Kilómetros. Dicho permiso podrá solicitarse en días no consecutivos durante la hospitalización y mientras dure la situación de baja del familiar por el que se causa el permiso, siempre que no se haya producido el alta médica.
d) Un día natural en caso de matrimonio o inicio de vida en común, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad en sentido amplio (es decir, incluidos los parientes hasta segundo grado del compañero/a).
e) Los trabajadores y las trabajadoras por permiso de lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, tanto durante la jornada como al principio o al final de la misma. La persona trabajadora podrá, voluntariamente, solicitar diez días naturales antes de su incorporación, el cambio de este derecho por el disfrute de trece días laborables a continuación de su permiso de maternidad/paternidad.
f) Por el tiempo necesario en los casos de consulta médica del trabajador/a, de su pareja y de los/las hijos/as de cualquiera de los dos, así como para acompañar a padres y madres del trabajador/a y del cónyuge o compañero/a y hasta un límite de 35 horas anuales. Deberá justificarse el mismo motivando el tiempo empleado. No se entenderá permiso retribuido cuando la asistencia a consulta médica se produzca en un centro de carácter privado y ofrezca la opción de asistir fuera del horario de trabajo.
g) Un día por traslado de domicilio.
h) El tiempo necesario para concurrir a exámenes, debiendo aportar el correspondiente justificante. En los casos de exámenes que se celebren fuera de la localidad y/o provincia no se computarán los días de viaje, justificándose en este caso el motivo del viaje.
i) Por el tiempo necesario para asistir a los cursillos de preparación al parto y/o para someterse a técnicas de fecundación asistida, aportando los correspondientes justificantes de asistencia.
j) En todos los supuestos no contemplados en este artículo quedan sujetos a lo establecido en la legislación vigente.
k) Como medida de conciliación de la vida personal y laboral, se establecen dos días para asuntos propios sin que minore la jornada anual. Su disfrute exige previo aviso, en la solicitud se indicará día y horario de recuperación de dicha jornada y deberá ser autorizado por la dirección. En ningún caso se podrá hacer uso de este permiso durante el

csv: BOA20250117022

último trimestre del año siempre que queden días de vacaciones pendientes de fijar su disfrute.

l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
En los casos: a), d), g), h) e i) el permiso deberá solicitarse con cinco días laborables de antelación.

Artículo veintidós. *Permisos no retribuidos.*

Todo/a trabajador/a al servicio de CCOO Aragón, previo acuerdo con la dirección, podrá disfrutar de un permiso no retribuido por una duración máxima de seis meses con reserva del puesto de trabajo. La solicitud, deberá efectuarse con una antelación de tres semanas.

Artículo veintitrés. *Excedencias*.

Toda la plantilla al servicio de CCOO Aragón, que tengan más de un año de antigüedad, podrá solicitar una excedencia, cuya duración, no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Dicha excedencia se entenderá siempre concedida, sin derecho a percibir retribución alguna y sin que el periodo de excedencia compute a ningún efecto salvo los que contempla el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. La petición de excedencia se cursará por escrito a la instancia correspondiente, quién lo pondrá en conocimiento del organismo sindical afectado.

El derecho de excedencia sólo podrá volver a ser disfrutado por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Con relación a la excedencia forzosa para el desempeño de cargo público o representativo en cualquier organismo de CCOO y la de maternidad/paternidad se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

En los supuestos de excedencia, la persona trabajadora excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran, y deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha en que finalice el periodo de excedencia.

Artículo veinticuatro. *Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.*

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. 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 que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

csv: BOA20250117022

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

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 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 14 años o a una persona discapacitada física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo anual, con la disminución proporcional del salario de al menos, un octavo.

Tendrán el mismo derecho quienes precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor o la menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 23 años. A propuesta de la persona afectada y previo acuerdo con la dirección se podrá acordar que esta reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada.

El trabajador o trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo veinticinco. *Violencia de género.*

La trabajadora que fuera víctima de violencia de género, tendrá los siguientes derechos:

a) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el/la juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

b) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la organización.
Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la organización y la representación legal de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la organización y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

c) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la organización tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
En tales supuestos, la organización estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la organización tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

csv: BOA20250117022

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo veintiséis. *Jubilación a tiempo parcial.*

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación de Seguridad Social sobre jubilación parcial anterior a la edad ordinaria, en caso de que la trabajadora o trabajador cumpla los requisitos legalmente exigidos, la organización realizará los trámites pertinentes formalizando el contrato de relevo o el que en su caso proceda, informando de ello a la representación sindical.

En caso de resolución denegatoria de la jubilación por parte de la entidad gestora, se garantizará la reincorporación automática a su puesto de trabajo en idénticas condiciones.

CAPÍTULO IV
Condiciones económicas

Artículo veintisiete. *Salario*.

Estructura salarial:

Los conceptos salariales, a partir del presente acuerdo, serán los siguientes:

- Salario convenio.
- Pagas extras.

Salario convenio:

En dicho concepto se integran todos los conceptos que, en la actualidad, se perciben, a excepción de las pagas extras.

Pagas extras:

Se establecen dos pagas extraordinarias, que se abonarán tomando como base los salarios que, según niveles profesionales, se incluyen en el anexo II del presente acuerdo, siendo la cuantía de las mismas el equivalente a una mensualidad.

Su devengo será por semestres naturales y se harán efectivos el último mes del semestre de que se trate.

A elección de cada persona trabajadora, las pagas extras se podrán prorratear durante los doce meses del año, siempre que se comunique dentro de la primera quincena de enero del año en curso.

Incremento salarial:

Para las personas trabajadoras afectadas por este convenio, el incremento salarial será:

2024: 3%.

2025: 3%.

Cláusula de revisión salarial:

Los salarios se revisarán en el porcentaje que exceda entre el incremento salarial pactado y el IPC real que resulta a final de cada año. Tal diferencia, en caso de que se produzca, se abonará con efectos retroactivos desde el uno de enero del año correspondiente.

No obstante, a lo recogido en el párrafo anterior, se acuerda para este convenio que finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efectos de 1 de enero de 2025, que servirá de base para el incremento pactado para 2025. Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efectos de 1 de enero de 2026, que servirá de base para el incremento pactado para 2026.

Tabla salarial:

El salario convenio mensual mínimo establecido para cada una de los niveles profesionales contenidas en el anexo I para el año 2024 viene determinado por la tabla del anexo II.

Aquel personal que preste servicios vinculado a un programa subvencionado, se regirá en materia de retribución por la que fije el mismo, con tope de la contemplada en la tabla anexada. No obstante, a este personal sí le será de aplicación el incremento salarial y la cláusula de revisión salarial.

Artículo veintiocho. *Complemento de IT.*

El trabajador o trabajadora que entre en situación de incapacidad temporal, por cualquier contingencia, percibirá un complemento sobre el subsidio de IT que garantice el 100% de sus retribuciones salariales durante el tiempo que permanezca en esta situación.

csv: BOA20250117022

Artículo veintinueve. *Anticipos*.

El trabajador o la trabajadora podrán solicitar el anticipo de cualquiera de las gratificaciones extraordinarias, hasta el 90% de lo ya devengado, independientemente de que se esté disfrutando en ese momento de algún préstamo.

Asimismo, podrán solicitarse anticipos a cuenta del salario mensual, por un valor de hasta el 75% del salario neto a percibir.

Artículo Treinta. *Dietas y desplazamientos.*

En este apartado se estará, en cada momento, a lo que dispongan los presupuestos aprobados por CCOO Aragón.

Artículo treinta y uno. *Seguro de accidentes.*

Para cubrir las contingencias de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y fallecimiento derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, CCOO Aragón concertará, por un importe de 27.250 euros las correspondientes pólizas de seguro que cubran tales riesgos.

La organización actualizará la póliza en el plazo de un mes desde la firma del convenio, sin que ello suponga la pérdida de cobertura existente en dicho plazo.

Artículo treinta y dos. *Fondo de compensación de gastos extraordinarios por accidente de tráfico.*

Se dotará con 1.500 euros anuales un fondo económico que se destinará a compensar los gastos de reparación de vehículo a motor a las personas trabajadoras que hayan sufrido un accidente de tráfico durante el ejercicio.

A estos efectos se requerirá:

1. Que el desplazamiento sea por razones de servicio.

2. Que el vehículo sea propiedad de la persona trabajadora solicitante o, bien sea tomador/a o beneficiario/a del seguro.

3. Que el daño causado sea tal que impida el uso normal del vehículo por afectar el mismo a algún elemento de su mecánica o de su estructura. No se considerarán a estos efectos averías mecánicas o daños producidos cuando el vehículo esté estacionado.

La ayuda únicamente amparará aquellos supuestos en que los gastos ocasionados por el accidente carezcan de adecuada cobertura, quedando excluidos aquellos daños cuya responsabilidad deba asumir otra persona o compañía aseguradora, o bien, siendo responsabilidad propia, esté cubierta por póliza de seguro a todo riesgo.

A estos efectos, la persona deberá presentar una explicación relatando los hechos del siniestro, factura del taller de reparaciones, copia del seguro y copia del atestado policial.

En el caso de no existir durante un año gastos que superen los 1.500 euros anuales, el sobrante se acumulará para el año siguiente, con el límite de 7.500 euros.

La Comisión Paritaria se reunirá en la primera quincena del mes de enero del año siguiente a fin de establecer la cuantía de las ayudas, a prorrata del valor del siniestro y hasta el límite global del fondo.

CAPÍTULO V
Derechos sindicales del personal asalariado

Artículo treinta y tres. *Derechos sindicales del personal asalariado.*

Serán los previstos por la legislación vigente y, en particular, el personal de CCOO Aragón, tendrá derecho a:

- Información relativa a la actividad y gestión del Sindicato en todos sus ámbitos y a través de los diversos medios del Sindicato (tablón, publicaciones, circulares…).

La plantilla, a través de sus representantes, conocerá de forma específica los presupuestos y balances del Sindicato.

- Participación, que se concretará en sus efectos específicos en el marco de este acuerdo. Y, en particular:

- Elección y revocación de las personas representantes sindicales.

- Participación, a través de sus representantes, en todas las comisiones, y funciones previstas en este acuerdo.

- Participación en las actividades sindicales y culturales del Sindicato.

- Reunión, a fin de hacer efectivos los derechos de información y participación, concretándose dicho derecho, en un permiso anual de doce horas, con el objeto de asistir a las asambleas que se convoquen al efecto, por la representación de las personas trabajadoras.

csv: BOA20250117022

- Derechos informáticos:

1. La empresa habilitará direcciones de correo electrónico para todas las personas trabajadoras.

2. La empresa, con carácter general, no podrá acceder a la lectura del correo electrónico de las personas trabajadoras, salvo en los casos determinados legalmente, y siempre previa comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

3. La empresa proporcionará al comité de empresa un listado con las direcciones de correo electrónico habilitado a las personas trabajadoras.

4. La empresa abrirá una cuenta de correo electrónico para la representación de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VI
Salud laboral salud laboral

Artículo treinta y cuatro. *Salud laboral.*

1. La organización garantizará medidas efectivas en materia de prevención de riesgos laborales, realizando y revisando las evaluaciones de riesgos destinadas a la disminución de los posibles daños a la salud derivados de riesgos psicosociales, ergonómicos, de seguridad e higiene etc.

2. Dadas las características y la propia naturaleza de la actividad de la organización sindical, ésta deberá prestar atención a los posibles riesgos psicosociales, y su efectiva evaluación, optando para ello por el método “ISTAS 21 Copsoq”.

3. En caso de accidente de trabajo se establecerá un protocolo de actuación, con la designación de personas responsables que garanticen una adecuada información para la gestión de las contingencias profesionales.

4. El comité de Seguridad y Salud recibirá información trimestralmente sobre los casos Incapacidad Temporal.

5. Para los casos de acoso entre el personal asalariado o entre éste y la dirección, la organización aplicará un protocolo de resolución de conflictos que elaborará con acuerdo de la representación sindical.

6. El plan de prevención contendrá un protocolo de prevención y asistencia sobre el consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones.

Artículo treinta y cinco. *Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras y trabajadoras*.

1. La vigilancia de la salud incluirá una revisión ginecológica y urológica para las personas trabajadoras. Se incorporarán marcadores tumorales; antígeno carcinoembrionario CEA, antígeno CA125, CA15.3, CA 19.9 y PSA.

2. Se informará a la representación sindical de todo aquello conveniado con el servicio de prevención.

Artículo treinta y seis. *Comité de seguridad y salud.*

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por tres representantes de la empresa y cinco delegadas de prevención, dos por Zaragoza, una por Huesca, una por Teruel y una por Andorra.

Artículo treinta y siete. *Atención a necesidades concretas.*

- Anualmente se entregarán dos prendas de ropa y calzado para las personas contratadas que desempeñen tareas de limpieza. Así mismo se estudiará mejorar las condiciones de trabajo: mejoras ergonómicas, de los utensilios de trabajo.

- Se evitará la exposición de personas trabajadoras a sustancias químicas clasificadas como peligrosas o muy peligrosas.

Artículo treinta y ocho. *Situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.*

Las trabajadoras tendrán derecho, siempre que sea posible, al cambio de puesto de trabajo durante el embarazo, cuando éste sea peligroso para la salud de la madre y/o el feto. Durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo en las situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural a las que se refieren los artículos 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa complementará las prestaciones correspondientes de seguridad social hasta el 100% de las retribuciones de la interesada.

csv: BOA20250117022

CAPÍTULO VII
Medio ambiente

Artículo treinta y nueve. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a poner en marcha las actuaciones recogidas en el Plan de Ambientalizar el Sindicato, aprobado en Comisión Ejecutiva de CCOO Aragón el 13 de abril de 2010; actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental, principalmente en los siguientes ámbitos:

- Facilitando y promoviendo la participación de todo el personal en la mejora medioambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y de un comportamiento adecuado en:
- El uso de substancias tóxicas.
- La recogida y recuperación de residuos.
- El ahorro de agua, energía y recursos.
- Teniendo en consideración los aspectos ambientales en las compras y suministros, así como en las decisiones sobre las instalaciones y el edificio.
- Cumpliendo la normativa vigente en materia ambiental.
- Promoviendo la movilidad sostenible al trabajo.
- Durante la vigencia del presente Convenio, CCOO Aragón se compromete al acuerdo y desarrollo de un plan de gestión y ahorro energético.

CAPÍTULO VIII
Políticas de igualdad

Artículo cuarenta. *Políticas de igualdad.*

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe trasladarse a las relaciones laborales en la organización mediante el seguimiento del Plan de Igualdad.

Para la consecución del principio de igualdad se contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Cláusula Adicional.

En todo lo no previsto en este acuerdo, se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Zaragoza, Huesca o Teruel, según corresponda.

Disposición transitoria primera. Con el objeto de aplicar la nueva clasificación profesional se acuerda que los complementos que se venían percibiendo por abogados, graduados sociales y economistas que se integran en el grupo I, nivel I, quedan sin efecto al incorporarse en el salario fijado para dicho nivel profesional. Resultando aplicable la misma a partir del primer día del mes de la firma del convenio.

Disposición transitoria segunda. Los atrasos a aplicar del incremento pactado desde el 1 de enero de 2024 se aplicarán sobre los salarios que se venían percibiendo hasta la firma del presente convenio.

Disposición transitoria tercera.— Las disposiciones sobre tiempo de trabajo entrarán en vigor a la firma del presente convenio.

ANEXO I
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se establece un sistema de clasificación profesional establecido conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. La clasificación profesional se establecerá en función del contenido general de la prestación, de las titulaciones, aptitudes, conocimientos y experiencia profesional y responsabilidad. Dentro de cada grupo profesional se podrán establecer distintos niveles basados en funciones, tareas, especialidades y responsabilidad.

csv: BOA20250117022

La posesión de título o competencias de un grupo o nivel profesional determinado no implica su adscripción a dicho grupo o nivel, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en el puesto de trabajo.

La clasificación en un grupo o nivel profesional capacita para el desempeño de todas las tareas y cometidos que le son propios, así como tareas complementarias o auxiliares que integran el proceso completo, sin más limitaciones que las exigencias de titulación o especialidad y de los demás requisitos de carácter profesional.

GRUPO I
Técnicos Titulados

Se trata de personas que en posesión de la correspondiente titulación universitaria reúnen los conocimientos técnicos suficientes para realizar con plena capacitación las tareas que les sean encomendadas dentro de su especialidad y acorde con su titulación o conocimientos.

Se incluyen en este grupo a los Técnicos Titulados Universitarios, de grado, diplomatura con titulación específica, licenciatura o equivalente, que desarrollen funciones o puestos que exijan dicha titulación.

Están incluidos dentro del mismo el personal de la Asesoría Jurídica, con los siguientes técnicos colegiados: Abogados/as, Economistas, Graduados/as Sociales, Grado de Relaciones Laborales.

Están igualmente incluidos en este grupo los Técnicos Titulados de Empleo, de Prevención de Riesgos Laborales, Comunicación, Informática, Medio Ambiente, Igualdad, etc.

Cada uno de ellos realizará las funciones que le son propias, acordes con su formación universitaria y competencias, con la autonomía y responsabilidad propia.

- Nivel I: Abogadas y abogados y Graduadas y Graduados Sociales, que para su ejercicio profesional sea necesaria la colegiación en su respectivo colegio y que ejerzan la dirección letrada de asuntos en los tribunales de justicia. Igualmente se encuadra en este grupo el personal Economista que emite informes periciales en procesos administrativos y laborales asumiendo la responsabilidad derivada de los mismos y para cuya labor se exige colegiación obligatoria.
- Nivel II: Resto de personal técnico.

GRUPO II
Personal Administrativo

Se requiere formación a nivel de Formación Profesional, Bachiller o equivalente en experiencia y conocimientos.

Las funciones son: Recepción, clasificación, derivación y control de comunicaciones telefónicas; archivo y documentación; manejo a nivel de usuario de paquetes ofimáticos estándar; mecanización y mecanografiado de documentos, atención, información y derivación, en su caso del público; seguimiento y control de procedimientos administrativos; atención a afiliados y a usuarios de los servicios del sindicato. Personal de apoyo a programas: realizará aquellas funciones requeridas a fin de desarrollar y ejecutar los programas concretos a los que se vinculen, bajo la supervisión directa de una jefatura o categoría superior. Operaciones de cálculo, confección de documentos sobre plantilla, confección de facturas, contabilidad,….

Igualmente, se incluirá en este grupo al personal de apoyo a los técnicos.

- Nivel I, comprende a las personas, con designación expresa por parte de la Dirección, que ejercen tareas de mando, coordinación y/o supervisión de tareas administrativas, con un especial grado de responsabilidad y confianza. Estará a la orden inmediata de un responsable para la realización de tareas administrativas.
- Nivel II, se incluyen en este nivel salarial al personal administrativo que, con titulación de formación profesional en grado superior específica de administración o equivalente en conocimientos y experiencia, realiza tareas que exijan iniciativa y razonamiento en ámbitos de administración y apoyo a los técnicos y dirección con alto grado de responsabilidad y autonomía.
- Nivel III, personal administrativo que realiza tareas administrativas sencillas y de atención a usuarios, derivando a la federación o sindicalista que corresponda.

GRUPO III
Personal de Servicios Generales

Se incluyen en este grupo, a personal con estudios equivalentes a la Educación Secundaria, o en todo caso, con experiencia acreditada en tareas referidas a su nivel.

csv: BOA20250117022

- Nivel I: Asesor Laboral, encuadra a las personas con titulación en la materia o amplia experiencia en la extensión sindical y con conocimiento de la legislación social y problemática sindical, además de la atención de delegados y delegadas y realización de elecciones sindicales, realizan tareas de asesoramiento tanto a personas trabajadoras como representantes de las personas trabajadoras.

- Nivel II: Personal de Información y Extensión, realiza funciones de visita y asistencia a centros de trabajo, delegados y elecciones sindicales, así como asesorías laborales simples.

GRUPO IV
Oficios Varios y Limpieza

- Nivel I: Personal especializado en oficios varios, realiza tareas de copistería, mantenimiento, conductor, pequeños portes, manejo de herramientas para pequeñas reparaciones, de impresión y encuadernación de documentos, así como de apoyo cuando es requerido.

- Nivel II: Comprende el personal de limpieza de las instalaciones.

ANEXO II
TABLAS SALARIALES

CATEGORÍA	SALARIO/MES 2024	SALARIO/AÑO 2024
GRUPO IV. OFICIOS VARIOS Y LIMPIEZA		
NIVEL I	**1.884,36 €**	**26.381,10 €**
NIVEL II	**1.507,45 €**	**21.104,25 €**
GRUPO III. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES		
NIVEL I	**1.956,56 €**	**27.391,80 €**
NIVELII	**1.594,46 €**	**22.322,45 €**
GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
NIVEL I	**2.232,28 €**	**31.251,89 €**
NIVEL II	**1.695,96 €**	**23.743,40 €**
NIVEL III	**1.594,46 €**	**22.322,45 €**
GRUPO I. TECNICOS TITULADOS		
NIVEL I	**2.623,67 €**	**36.731,35 €**
NIVEL II	**2.246,77 €**	**31.454,78 €**

csv: BOA20250117022