



III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN

RESOLUCIÓN de 19 de marzo de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Asamblea Provincial de Cruz Roja en Badajoz (personal laboral)". (2014060773)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Asamblea Provincial de Cruz Roja en Badajoz (personal laboral)" (código de convenio 06001042011987), que fue suscrito con fecha 29 de enero de 2014, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 19 de marzo de 2014.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS



CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN BADAJOZ
(2014-2015)

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1. *Ámbito Funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Oficina Provincial de Cruz Roja Española de Badajoz y el personal que presta sus servicios en cualquiera de sus dependencias o centros de trabajo.

Art. 2. *Ámbito Personal.*

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación:

1. Quienes presten sus servicios en régimen de colaboración voluntaria y no retribuida.
2. Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a Cruz Roja, los cuales se regirán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto.
3. El/La Secretario/a Provincial
4. Aquellas actividades que Cruz Roja adquiera en funcionamiento y a las que se les esté aplicando un convenio de sector.

Art. 3. *Ámbito Territorial.*

El presente convenio afecta a todos los centros de trabajo de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en la Provincia de Badajoz: ó que pudieran crearse.

Actualmente existen los siguientes centros de trabajo:

- Sede Oficina Provincial.
- Sedes de las oficinas locales.
- Guardería Los Bolindres.
- Centros de Día de Mayores en las localidades de: Badajoz, Valdelacalzada, Puebla de la Calzada, Lobón, Villanueva de la Serena, Burguillos del Cerro, Almendralejo y Don Benito.
- Centro de Empleo.
- CREATO.

Art. 4. *Vigencia y denuncia del Convenio.*

1. Se pacta una vigencia para la totalidad del texto del convenio colectivo de dos años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2014 y finalizando el 31 de diciembre de 2015.

En cuanto al artículo relativo a las Tablas Salariales y en concreto al incremento salarial garantizado, se pacta una vigencia de cinco años, desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2018.



3. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes un mes antes a la terminación de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra parte.

La denuncia del vigente Convenio Colectivo habrá de formularse por escrito, con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración.

Finalizado el periodo inicial de vigencia del Convenio o cualquiera de sus prórrogas sin denuncia por ninguna de las partes, el Convenio se prorrogará por el período de 1 año.

Durante la negociación del nuevo Convenio, permanecerá vigente el Convenio actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo o, en todo caso, hasta un máximo de un año desde la finalización de la vigencia del Convenio o la prórroga denunciada.

Art. 5. Unidad del Convenio.

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Art. 6. Comisión Paritaria.

1. 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 partes.
2. 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.
3. La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo y con carácter ordinario, una vez al año, y con carácter extraordinario a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, tantas veces como se estime necesario, y la convocatoria y reuniones se regirán por sus normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia comisión paritaria en su primera reunión.
4. Las funciones de la comisión paritaria serán las establecidas en el art. 85.3 e) del ET 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 los representantes legales de los trabajadores, 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.

5. 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 podrá someter voluntariamente la discrepancia a arbitraje.

Cada una de las partes, patronal y sindical, nombrará un árbitro, los cuales una vez oídas todas las partes, emitirá su dictamen que tendrá la misma fuerza que los acuerdos de la Comisión.

Art. 7. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase en el momento de la presentación la nulidad de alguno de los artículos, se considerará nulo todo el convenio colectivo, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la empresa.
2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de productividad y eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, y de acuerdo con los valores, principios y normas de la Institución y el Plan Estratégico de Cruz Roja Española.

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 los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- 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 los trabajadores.

Art. 9. Traslados no forzosos y desplazamientos.

Se aplicará según se recoge en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Existirá movilidad geográfica cuando al empleado se le traslade a un centro de trabajo cuya distancia, respecto del puesto de trabajo anterior, sea mayor de 100 Km.



1. En desplazamientos temporales hasta 100 Kms la empresa deberá abonar el desplazamiento semanal y la estancia en régimen de pensión completa de lunes a viernes, durante el tiempo que dure el desplazamiento.
2. Los desplazamientos temporales no podrán durar más de un año, teniendo el trabajador al límite de este tiempo que reincorporarse a su centro de trabajo habitual.
3. En los traslados estables la empresa deberá hacerse cargo de todos los gastos de traslado personales y familiares del trabajador.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 10. Grupos profesionales.

El personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Badajoz se clasifica en GRUPOS PROFESIONALES, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo.

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

Dentro de cada Grupo Profesional se definen diferentes Niveles, que recogen, de manera exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización de trabajo que se establezca.

A estos efectos se determinan en este Convenio los siguientes Grupos Profesionales y Niveles:

<hr/>	
1.	TITULADOS
<hr/>	
	Nivel I
	Nivel II
<hr/>	
2.	ADMINISTRATIVO
<hr/>	
	Nivel I Oficial Administrativo
	Nivel II Administrativo
	Nivel III Auxiliar administrativo y Operadores
<hr/>	
3.	PERSONAL DE ACTIVIDAD
<hr/>	
	Nivel I Técnico cualificado.
	Nivel II Monitor/Tec mantenimiento
	Nivel III Conductor
	Nivel IV Auxiliares /TEI/Instalador de teleasistencia
<hr/>	
4.	PERSONAL DE OFICIOS
<hr/>	
	Nivel I Limpiador/a
<hr/>	



TITULADOS

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que por su conocimiento y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades de coordinación y asesoras, con alto grado de exigencia en la autonomía. Acordes a las funciones asignadas a los puestos que desempeña y por las directrices definidas por la organización. Podrán tener o no, colaboradores a su cargo.

Dentro de este grupo y a los efectos de las condiciones económicas de dichos puestos, se establecen dos Niveles:

Nivel I. Titulados de Grado Superior o asimilados.

Corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación de grado superior, pudiéndose incluir en este grupo al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos se pueda considerar como asimilado.

Nivel II. Titulados de Grado medio o asimilado.

Corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación de grado medio, pudiéndose incluir en este grupo al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos se pueda considerar como asimilado.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Se incluye en este grupo profesional a aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan funciones y tareas administrativas y/o contables, con diferentes grados de especialización y responsabilidad, pudiendo tener o no colaboradores a su cargo.

Dentro de este grupo y a efectos económicos y de responsabilidad, se establecen las siguientes categorías:

Nivel I. Oficial Administrativo.

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

Nivel II. Administrativo/a.

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

Nivel II. Auxiliar administrativo/a y Operadores/as.

Corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige una titulación específica básica y el desempeño de tareas homogéneas y auxiliares.

PERSONAL DE ACTIVIDAD

Se incluye en este grupo al personal que realiza trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa habitual en la realización de las actividades predeterminadas en el proyecto o programa de ejecución.



Dentro de este grupo y a los efectos de las condiciones económicas de dichos puestos se establecen cuatro niveles:

Nivel I. Técnico cualificado.

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida o la experiencia necesaria para el desempeño de este puesto. Que presenta comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos así como la evaluación de las repercusiones de su trabajo a nivel organizativo o económico.

Nivel II. Monitor/a y Tec. de Mantenimiento.

Personal encargado de tareas con bajo grado de complejidad, responsabilidad y autonomía, con competencias derivadas de la formación profesional de la actividad que desempeña. Realizarán tareas operativas de actualización, tratamiento y control de información y documentación.

Nivel III. Conductor/a.

Tendrá a su cargo con plena responsabilidad la utilización y conservación del vehículo que ponga su disposición la Oficina Provincial, así como el traslado de personas que le sean encomendadas, realizando el mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares.

Nivel IV. Auxiliares/TEI/Instaladores de Teleasistencia.

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

PERSONAL DE OFICIOS

Se incluye en este grupo al personal que realiza tareas que aún cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellas puedan ser ayudados por otros trabajadores y/o trabajadoras de igual grupo profesional.

Dentro de este grupo se contemplan los siguientes niveles:

Nivel I. Limpiador/a. Les corresponden los trabajos correspondientes a estos oficios.

CAPÍTULO IV

SISTEMA DE COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO I

Art. 11. Cobertura con personal interno.

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



Cuando el empleado 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 a un empleado de la entidad para la cobertura de esa vacante.

También se podrá cubrir la vacante mediante el traslado de un empleado 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 el empleado.

Art. 12. Formación.

La entidad con el conocimiento del comité de empresa elaborará un Plan Anual de Formación Continua para el personal de la plantilla encaminado a perfeccionar los conocimientos profesionales de los trabajadores, a mejorar la prestación de los servicios que se realizan y a mejorar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido de su trabajo.

La asistencia a actividades formativas en horario laboral deberá ser aprobada por el responsable del programa o departamento de quién depende el trabajador, de acuerdo con el Coordinador/a o Secretario/a provincial.

Art. 13. Contratación Exterior.

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

De estos extremos se informará 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.

2. El personal de la Cruz Roja que tenga al menos un año de experiencia podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida. Esta preferencia será también de aplicación al personal con al menos un año de experiencia que hubiera causado baja como consecuencia del cese de alguna de las actividades desarrolladas por Cruz Roja dentro del año anterior a la convocatoria.

Art. 14. Período de Prueba.

El personal de nuevo ingresos 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 los grupos profesionales de titulados superiores y medios y de tres meses para los restantes empleados.

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El tra-



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

CAPÍTULO V

MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Art. 15. Movilidad Funcional.

1. La dirección de la empresa podrá acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.
2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrán la retribución de origen.

Art. 16. Trabajos de categoría superior e inferior.

1. Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el art. 39.2 del ET, 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 años, 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.

CAPÍTULO VI

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 17. Jornada.

Se establece una jornada laboral de 37,5 horas semanales.

A los trabajadores que hasta la firma del presente Convenio Colectivo se les venía aplicando una jornada de 35 horas semanales, mantendrán la misma como derecho adquirido de carácter personal.

Art. 18. Horarios.

Para la jornada de trabajo de 37,5 horas semanales, el horario será de 8.00 a 15.00 en horario de mañana más una tarde a la semana de 17.00 a 19.30. Se contemplará horario flexible de 8.00 a 8.30 horas y de 14.30 horas a 15.00 horas para aquellos casos que por cir-



cunstancias especiales así lo requieran y previa notificación a la secretaría y mientras duren dichas circunstancias, siendo recuperadas las horas dentro del mes correspondiente. El horario de tarde podrá ser flexible en cuanto a las horas de entrada y salida, previo acuerdo con la entidad y en función de las necesidades de la misma y en todo caso el tiempo a recuperar será siempre en horario de tarde.

Para la jornada de trabajo de 35 horas semanales, el horario será de 8.00 a 15.00 h en horario de mañana. Se contempla horario flexible de 8.00 a 8.30 horas y de 14.30 horas a 15.00 horas para aquellos casos que por circunstancias especiales así lo requieran y previa notificación a la secretaría mientras duren dichas circunstancias, siendo recuperadas las horas dentro del mes correspondiente.

Art. 19. Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes acuerdan que sólo realizarán aquellas horas extraordinarias que sean imprescindibles y para ello podrán trabajar las siguientes:

1. Horas extraordinarias para prevenir siniestros, riesgos de pérdidas de vidas humanas o materias primas u otros daños extraordinarios o urgentes.
2. Horas extraordinarias exigidas por demandas imprevistas, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores y delegados de personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución, secciones y distribución nominal de los trabajadores que las realizan. Así mismo y en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, notificándolas mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria y en ningún caso se sobrepasará el n.º de horas impuestas como máximo por lo establecido en la legislación vigente.

La compensación de las horas extraordinarias será con un recargo del 25 %, bien sea en tiempo o en dinero, por tanto se compensara con una hora y quince minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada, si la compensación es en tiempo, o bien con el recargo del 25 % sobre el importe de la hora ordinaria, si la compensación es económica.

Art. 20. Pausa durante la jornada de trabajo.

Corresponden 30 minutos de desayuno a los trabajadores de Cruz Roja Española en Badajoz con jornada continua igual o superior a 6 horas, que no tienen la consideración de recuperables.

Art. 21. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles.

Con carácter general, el permiso se disfrutará en un máximo de dos períodos al año cuyo mínimo será de 5 días hábiles siempre y cuando queden cubiertas las necesidades objetivas del servicio al cual pertenece.



El período de disfrute será preferentemente de forma continuada entre el 1 de junio y el 15 de octubre de cada año.

Art. 22. Permiso sin sueldo.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española de Badajoz, tendrán derecho a solicitar un permiso sin sueldo desde un día a un período máximo cuatro meses, cada año, justificando la petición de extrema necesidad y previo estudio conjunto de la Empresa y el Comité de Empresa. Esta licencia no se concederá cuando sea para realizar una actividad retribuida.

Art. 23. Licencias retribuidas.

Los trabajadores de la oficina provincial de Cruz Roja Española, previo aviso y justificación, en su caso, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A. Veinte días naturales en caso de matrimonio, contados desde el mismo día de la celebración del mismo.
- B. Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo necesite desplazarse fuera de la localidad donde reside, el permiso será de cuatro días. Dichos plazos se computarán desde el día siguiente en el que se produzcan los acontecimientos citados, salvo que el trabajador se ausente de su puesto el mismo día de producirse el hecho, en cuyo caso se contará este a efectos del plazo concedido.
- C. Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.
- D. Por el tiempo de un día natural en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a un día más si fuera necesario desplazarse a otra localidad.
- E. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica con posterior justificación.
- F. Por el tiempo necesario para asistir a exámenes, tanto cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico, como para exámenes de concurso oposición para acceder a mejoras de puestos de trabajo, ya sean en empresas privadas o públicas.
- G. Por asuntos propios, cinco días laborables al año que se podrán disfrutar hasta el 10 de enero del año siguiente, para contratos indefinidos y/o superiores a un año. Para el resto se tendrá derecho a la parte proporcional que resulte según el tiempo de duración del contrato, tomando como base de cálculo cinco días por año.
- H. Tres horas al mes por asuntos propios para contratos de jornada completa, para el resto se reducirá de manera proporcional. La fecha límite para tomarlas será el último día de cada mes no siendo acumulables de un mes a otro.
- J. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad, podrán solicitar reducción de jornada con la consiguiente reducción proporcional del salario previo estudio de la Empresa y Comité de Empresa.



- K. En caso de adopción, el tiempo legalmente establecido.
- L. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones o bien reducir la jornada en media hora para la misma finalidad.
- LL. Tres días naturales en caso de separación o divorcio. El cómputo se efectuará a partir de la emisión de la sentencia judicial que constate tal situación.
- N. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y/o personal.
- Ñ. Los trabajadores que acrediten con documentación suficiente, ser pareja de hecho, tendrán los mismos derechos y deberes que recojan las leyes laborales para las demás parejas.
- O. Quince días naturales de vacaciones por 25 años de servicios prestados en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Badajoz.

Art. 24. Excedencias.

La excedencia podrá ser: Forzosa o Voluntaria.

EXCEDENCIA FORZOSA: Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Art. 25. Extinción del contrato de trabajo.

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



CAPÍTULO VII

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 26. Tablas salariales.

Las Tablas Salariales para los años 2012 y 2013 quedan como están actualmente sin ninguna modificación ni incremento, sin que haya que abonar cantidad alguna en concepto de atrasos. El acuerdo del incremento pactado del 3 %, a razón de un 0,6 cada año a partir del 2014 se pacta en compensación del no incremento de los años 2012 y 2013 y por ello la aplicación de la sentencia n.º 485/13 de fecha 5 de noviembre de la sala de lo social del TSJ de Extremadura ha sido tenida en cuenta para la revisión salarial pactada.

Las Tablas Salariales se incrementaran en un 3 % sobre las del 2011, es decir las que se están aplicando a la firma de este Convenio Colectivo, en un plazo de cinco años. Cada uno de los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, las Tablas se incrementan un 0,6 %, hasta sumar el 3 % pactado.

Para los años 2014 y 2015 el incremento de las Tablas se fija en el 0,6 % señalado.

Para los años 2016, 2017 y 2018, se garantiza como mínimo un incremento de las Tablas del 0,6 % en cada uno de esos tres años, pero además se podrá pactar un incremento mayor, fruto de la negociación entre las partes.

Art. 27. Estructura Retributiva.

La estructura retributiva estará integrada por el Salario Base y por los Complementos Salariales que se establecen a continuación.

Art. 28. Salario Base.

El sueldo base lo constituye la retribución del trabajador/a que vendrá determinado por el Grupo y Nivel profesional, y la cuantía del mismo viene determinado en las Tablas Salariales que estarán recogidas en el Anexo n.º 1 del convenio Colectivo.

Art. 29. Pagas Extraordinarias.

El personal de la oficina provincial de Cruz Roja Española en Badajoz, percibirá tres pagas extraordinarias completas, en Junio, Septiembre y en Diciembre.

Se abonará proporcionalmente según el tiempo trabajado.

Art. 30. Complementos Salariales.

COMPLEMENTOS CONSOLIDABLES:

Complemento Ad Personam:

Es un complemento que recoge la cuantía que percibe cada trabajador como consecuencia del reconocimiento de sus derechos adquiridos al desaparecer el complemento de antigüedad y las diferencias entre la cuantía de los complementos que desaparecen y el nuevo complemento de responsabilidad, cuando este sea menor a aquellos.



Se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las tres extraordinarias.

Se trata de un complemento consolidable, no absorbible y revisable en el mismo porcentaje en que se incremente el salario base.

COMPLEMENTOS NO CONSOLIDABLES

Son complementos que solo se percibirán mientras se den las condiciones establecidas para su percepción.

Los complementos no consolidables son:

— Jornada partida:

Tendrán derecho a la percepción de este Complemento de Jornada Partida, los trabajadores que como consecuencia de una decisión de la dirección de la entidad, realicen de manera habitual alguna tarde a la semana, si se trata de empleados con un derecho adquirido en materia de jornada, y más de un día a la semana en jornada partida, el resto. La cuantía de este complemento será de 75 €, mensuales por las doce pagas ordinarias.

— Responsabilidad.

Complemento no consolidable, al que tendrán derecho los/las trabajadores/as que, como consecuencia de una decisión de la dirección, tengan asignado la gestión y coordinación de un Servicio.

Este Complemento tiene tres niveles dependiendo del número de proyectos y/o personal a cargo del trabajador.

Nivel de Responsabilidad 1. Cuando haya más de 10 personas a su cargo y/o diez o más proyecto a cargo de un mismo trabajador.

La cuantía de este nivel de responsabilidad será de 275 € mensuales en las doce pagas ordinarias.

Nivel de Responsabilidad 2. Cuando haya entre 3 y 10 personas a su cargo y/o entre 3 y 9 proyecto a cargo de un mismo trabajador.

La cuantía de este nivel de responsabilidad será de 125 € mensuales en las doce pagas ordinarias.

Nivel de Responsabilidad 3. Cuando haya al menos 2 personas a su cargo y/o al menos dos proyecto a cargo de un mismo trabajador.

La cuantía de este nivel de responsabilidad será de 75 € mensuales en las doce pagas ordinarias.

Este complemento sustituye a los siguientes complementos, que desaparecen:

- Complemento de Dirección (lo perciben actualmente los directores de área que pasaran al Nivel 1).



- Complemento Personal (lo percibe solo una persona de contabilidad). que pasara al nivel 2, y la diferencia engrosara su complemento ad personam).
 - Complemento de Actividad (lo perciben aproximadamente 18 personas, con cuantías muy diferentes. Aquellos que la cuantía del complemento de responsabilidad que les corresponda sea menor que lo que perciben por este complemento de actividad, la diferencia engrosara su Complemento Ad Personam.
- Complemento de Nocturnidad.
- Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 08:00 horas.
- Se percibirá por cada hora realizada en esta jornada un recargo del 25 % de la cuantía de su hora ordinaria.
- Complemento de Trabajo a turnos en sábados, domingos y festivos.
- Se considera trabajo a turnos a la organización del trabajo según la cual los trabajadores ocupan los mismo puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas.
- Los trabajadores a turnos que como consecuencia de su calendario de turnos les corresponda trabajar en sábado, domingos o festivos, percibirán por cada hora trabajada en estos días el 25 % de la cuantía de su hora ordinaria.
- Este complemento es acumulativo con el de nocturnidad.
- Complemento de Trabajo en festivos.
- Lo percibirán quienes sin estar a turnos tengan que trabajar de manera excepcional un día festivo no entendiéndose por tal ni los sábados ni los domingos. No percibirá este complemento quien este contratado específicamente para trabajar los festivos.
- Percibirán por cada hora trabajada en estos días festivos el 25 % de la cuantía de su hora ordinaria.
- Complemento de Disponibilidad.
- Lo percibirán aquellos que están disponibles fuera de su jornada laboral todos los días del año, salvo sus vacaciones y licencias, para acudir si son requeridos a resolver incidencias.
- La cuantía de este complemento es de 100 € mensuales en las doce pagas ordinarias.
- Complemento de trabajo efectivo estando localizables.
- Se abona a aquellos empleados que estando localizables se les llama para realizar un trabajo efectivo fuera de su jornada laboral.
- Percibirán por cada hora trabajada fuera de su jornada el 25 % de la cuantía de su hora ordinaria.



— Complemento Específico.

Aquel Complemento que compense el mayor esfuerzo, dedicación o prolongación de jornada que de forma temporal le sea requerido por la dirección de la entidad en función de las necesidades de esta.

La cuantía de este complemento será entre el 5 y el 30% del Salario Base y se percibirá solo en las doce pagas ordinarias.

Sustituye entre otros a los siguientes complementos:

- Complemento de Prolongación de Jornada (lo perciben actualmente dos personas).
- Complemento Autonómico (lo percibe una persona).
- Complemento de telefonía (lo percibe una persona).
- Complemento de responsabilidad de proyectos (lo percibe una persona).

Art. 31. Gastos de desplazamientos.

Los trabajadores que por necesidad del servicio y previa autorización del Director del Departamento, tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal en el que radica el centro de trabajo, percibirá una dieta cuya cuantía y conceptos se especifican en la tabla salarial del ANEXO I.

Art. 32. Pago de nóminas mensuales.

Las pagas mensuales deberán quedar ingresadas mediante transferencias bancarias en las cuentas corrientes elegidas por los trabajadores dentro de territorio nacional, el día 28 de cada mes y si este fuera festivo se abonará el día hábil inmediatamente anterior.

Las pagas extraordinarias se abonarán antes del día 15 del mes correspondiente.

Art. 33. Anticipo reintegrable.

Todo el personal con más de un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar de la misma, para caso de necesidad justificada, un préstamo hasta el importe de dos mensualidades del salario neto. La amortización será mensual y no superior a un año.

En casos especiales podrá aumentarse el préstamo hasta tres mensualidades de su salario neto teniendo que ser reintegrado en un máximo de 12 meses.

En el caso de personal con contrato eventual, la amortización se realizará antes de la finalización del mismo.

La Empresa definirá anualmente la partida máxima que destinará a este concepto que no será inferior a 4.000 € anuales.

Entre una y otra solicitud deben transcurrir dos meses desde que se efectuó el último pago.

Art. 34. Prestaciones sociales.

Como parte de la acción social de la entidad y como Prestaciones complementarias al Régimen General de la Seguridad Social, en las Bajas por Incapacidad temporal, ya sea por accidente



laboral, ya sea en caso de baja por enfermedad común, la empresa complementará hasta el 100 % del salario base.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 35. Norma General y Facultad Sancionadora.

Los/las trabajadores/as en cualquiera de los niveles que integran la estructura de la Institución, podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, mediante resolución correspondiente en virtud de incumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en este Convenio. Los/las responsables que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y se les imputará la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor.

Art. 36. Definición de Falta.

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestas por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por este Convenio Colectivo. Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Art. 37. Graduación y clasificación.

FALTAS LEVES.

- A) El descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no se produzcan perturbaciones importantes en el servicio.
- B) Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo inferior a treinta minutos y superior a diez. El retraso inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de dos meses consecutivos.
- C) El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un/a compañero/a, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto/a por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.
- D) No notificar la ausencia en las dos primeras jornadas o no cursar en los ocho primeros días el parte de baja o confirmación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- E) La ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo, superior a 30 minutos o bien de manera reiterada más de tres veces en un mes cualquiera que sea la duración de la misma.
- F) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.
- G) No comunicar a los Servicios de Personal los cambios de residencia o de domicilio.



- H) No atender al usuarios o a los/las compañeros/as del trabajo con la corrección y diligencia debida, siempre que no se produzcan perjuicios graves para la Institución o los usuarios, en cuyo caso se consideraría falta grave o muy grave.
- I) Las discusiones con los/las compañeros/as en los lugares de trabajo.

FALTAS GRAVES.

- A) Faltar al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada, un día al mes.
- B) Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por él/ella la entrada o la salida del trabajo.
- C) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- D) La imprudencia en acto de servicio que no tenga consecuencias graves para la entidad o para los usuarios, si así fuere pasaría a ser falta muy grave.
- E) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, locales, instalaciones, útiles o materiales de la Empresa, sin mediar la oportuna autorización.
- F) La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de tres meses.
- G) La falta de respeto y consideración en el desempeño de las tareas profesionales, tanto hacia compañeros/as como hacia terceras personas.
- H) Las agresiones verbales dentro del lugar de trabajo, que si se realizasen en presencia de otras personas podría ser muy grave.
- I) Los abusos de autoridad conforme a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.
- J) La información a terceros/as de circunstancias personales de trabajadores/as o de la Empresa, de orden interno o reservado, si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un/a trabajador/a que por razones de su trabajo tenga acceso directo a los datos.
- K) Hacer uso indebido de cargos y denominaciones o atribuirse aquellos que no se ostenten será grave salvo que se obtenga por ello un beneficio económico en cuyo caso sería muy grave.
- L) La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia.
- M) El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los/las superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional, y si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la Entidad o los usuarios sería falta muy grave.

FALTAS MUY GRAVES.

- A) La tercera falta grave en un período de noventa días naturales.
- B) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.



- C) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligente-mente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la Empresa o de sus trabajadores/as con grave per-juicio.
- D) Embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el cumplimiento de su come-tido profesional. La entidad facilitará la rehabilitación de estas personas enfermas, pu-diendo sustituir la imposición de una falta muy grave o disminuir la sanción de la misma si la persona se somete al tratamiento de rehabilitación oportuno.
- E) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de la entidad.
- F) Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los/las jefes/as, o de los/as, a sus subordinados/as, así como a los/as compañeros/as o a sus fa-miliares y terceros y usuarios de la Institución.
- G) El incumplimiento grave de las normas de Salud Laboral en el trabajo o causar acciden-tes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como el no prestar a todo/a accidentado/a el auxilio que esté a su alcance.
- H) El abandono del puesto de trabajo que cause perjuicios graves a la Empresa.
- I) Imprudencia en acto de servicio si implica riesgo de accidente para el/la trabajador/a o sus compañeros/as o para los usuarios de la entidad.
- J) Las agresiones físicas, las frecuentes riñas y disputas con los/las compañeros/as de tra-bajo, en el Centro de trabajo o en el cumplimiento de su servicio.
- K) La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera.
- L) El abuso de autoridad, conforme a lo previsto en este Convenio, cuando revista caracte-res de especial gravedad.
- M) La introducción en el Centro de trabajo de drogas o materias que puedan ocasionar ries-gos, peligros o daños para las personas, cosas, o instalaciones o bien afecten a la mar-cha normal del trabajo.
- N) El acoso sexual. Las agresiones verbales o físicas por parte de los/las trabajadores/as cual-quiera que sea su puesto o cargo en la Empresa, en el Centro de Trabajo o en el cumpli-miento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la digni-dad e intimidad de las personas. El acoso sexual revestirá especial gravedad cuando medie superioridad jerárquica y se sirviera de ella el/la acosador/a.
- Ñ) El acoso moral. Se entenderá acoso moral aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y re-currente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación y/o perturbar el ejercicio de sus labores.



- O) La alegación de motivos falsos para la obtención de las licencias o permisos, o la simulación de enfermedad o accidente.

Art. 38. Abuso de autoridad.

- a) Será abuso de autoridad la comisión voluntaria, por parte de un/a jefe/a orgánico o trabajador/a de categoría superior al/la afectado/a, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal de este Convenio Colectivo, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción.
- b) En los supuestos casos de abuso de autoridad la Empresa, de oficio, a petición del/la afectado/a o de la representación electiva del personal, abrirá expediente.

Art. 39. Sanciones.

- a) Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:
- b) Por faltas leves:
- Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- c) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- d) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido con pérdida de todos los derechos.

Art. 40. Prescripción de Faltas.

Las faltas prescribirán en los términos que establece el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 41. Procedimiento sancionador.

- a) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves se comunicará por escrito al/la trabajador/a el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de dos días hábiles, contados desde el siguiente de la notificación, el/la trabajador/a podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.
- b) Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancia del/la trabajador/a, se formulará la propuesta de resolución que será sometida a informe del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal que deberá emitir informe en el plazo de tres días hábiles a partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud.



- c) Transcurrido dicho plazo, la Dirección de la Empresa dictará la resolución que proceda que se notificará al/la interesado/a y se comunicará al Comité de Empresa.

CAPÍTULO IX

ACCIÓN SINDICAL

Art. 42. Garantías sindicales.

Los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen, durante el tiempo de su mandato y durante los dos años siguientes al cese en su cargo de representación.

Art. 43. Órganos de representación.

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

Art. 44. Derecho de Asamblea.

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea, pudiéndose celebrar la misma durante las horas de trabajo, siempre que se solicite por los convocantes mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa con 48 horas de antelación.

Los servicios mínimos a cubrir para la celebración de asamblea general o huelga se determinarán conjuntamente por la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Ambas partes acuerdan aplicar la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja, lo que conlleva la creación de una Comisión de Igualdad que realice el estudio y diagnóstico de la situación actual y determine las medidas a llevar a cabo para la aplicación de las políticas de igualdad. (acoso sexual., maternidad etc.) Así como atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.

Segunda. Concurrencia.

El presente convenio excluye toda la aplicación de cualquier otro a la totalidad de los sujetos afectados según lo dispuesto en el apartado de Ámbito de Aplicación.

Tercera. Normas supletorias.

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y las normas legales de general aplicación.

***Cuarta. Seguridad e higiene.***

Se estará de acuerdo a lo establecido en la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

Quinta. Promoción del voluntariado.

Los empleados de Cruz Roja promoverán, facilitarán y motivarán la colaboración altruista y voluntaria, para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias o voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

Sexta. Alteración de las nóminas.

Cualquier alteración o modificación de las nóminas deberá ser comunicada previamente al trabajador y bajo ningún concepto deberá descontarse o deducirse parte de los ingresos conceptuados en la nómina para resarcirse de anticipos o prestamos efectuados, salvo que el trabajador lo hay autorizado expresamente por escrito, o salvo que exista un mandamiento judicial que así lo ordene.

**ANEXO I****TABLA SALARIAL 2014**

	35 HORAS/SEM
GRUPOS	S. BRUTO MENSUAL
<u>TITULADOS</u>	
NIVEL 1	1.424,49
NIVEL 2	1.201,85
ADMINISTRATIVOS	
NIVEL 1 Of. 1ª Administrativo	1.049,26
NIVEL 2 Administrativo	939,84
NIVEL 3 Auxil. Administrativo	862,19
PERSONAL DE ACTIVIDAD	
NIVEL 1 Técnico cualificado	1.049,29
NIVEL 2 Monitor/Tec mantenimiento	939,84
NIVEL 3 Conductor	898,13
NIVEL 4 Auxiliares/TEI/Instaladores	862,20
PERSONAL DE OFICIOS	
NIVEL 1 Limpiador/a	734,87



GASTOS DE DESPLAZAMIENTOS

ALOJAMIENTO	GESTION SECRETARIA
DESAYUNO	4 €
COMIDA	24 €
CENA	24 €
DIETA COMPLETA	48 €
KILOMETRAJE	0,19€/km

• • •

