

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

9886 Resolución de 11 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; n.º de expediente, 201044110011; denominación, Cruz Roja Española; código, 3003252; ámbito, Empresa.

Visto el expediente de solicitud de inscripción y registro del acuerdo, cuya referencia se detalla en la parte superior y teniendo en cuenta los siguientes

Antecedentes de hecho

En fecha 07/05/2010, D. José Luis Morera Herranz, en nombre y representación de la Comisión Negociadora, presenta solicitud de inscripción del acuerdo suscrito por la indicada Comisión en fecha 23/02/2010.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes,

Fundamentos de derecho

La Dirección General de Trabajo es competente para conocer y resolver el presente expediente, según lo establecido en el Real Decreto 375/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en materia de Trabajo (Ejecución de la Legislación Laboral); Decreto del presidente de Gobierno n.º 26/2008, de 25 de septiembre, de reorganización de la Administración Regional; Decreto n.º 318/2009, de 02 de octubre, por el que se establecen los Organos Directivos de la Consejería de Educación, Formación y Empleo; y Decreto n.º 25/2001, de 23 de marzo, por el que se establece la estructura de la Dirección General de Trabajo.

Asimismo la competencia para inscribir el acuerdo suscrito, viene determinada, según lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación

Resuelvo:

1.º- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del acuerdo, de Convenio; denominación, Cruz Roja Española; Código de Convenio, 3003252; ámbito, Empresa, suscrito en fecha 23/02/2010, por la Comisión Negociadora del mismo.

2.º- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

3.º- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia, 11 de mayo de 2010.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01-10-2007), Pedro Juan González Serna.

I CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN LA REGIÓN DE MURCIA

Capítulo I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º- Ámbito funcional.

El presente convenio regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones mínimas de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo de Cruz Roja Española en la Región de Murcia y en los que pudieran crearse en un futuro.

Artículo 2.º- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación mínima y obligacional en todos los centros de trabajo de Cruz Roja Española en la Región de Murcia y los que pudieran crearse en un futuro.

Artículo 3.º- Ámbito Personal.

Se regirá por este convenio todo el personal laboral incluido en su ámbito territorial, salvo los que expresamente se excluyan en el presente artículo.

A los efectos del presente Convenio, son empleados todos los trabajadores/as que vinculados por una relación laboral estén prestando o en el futuro presten sus servicios como asalariados en los centros de trabajo de Cruz Roja Española en la Región de Murcia.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del presente Convenio Colectivo:

1. Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.
2. Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.
3. El personal directivo al que se refiere el RGO de Cruz Roja Española.

Artículo 4.º- Duración y Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región, si bien sus efectos económicos, se retrotraerán al día 1 de enero de 2006.

Sin perjuicio de los distintos periodos de vigencia establecidos para otras materias del presente convenio.

La duración será por ocho años, o sea hasta el día 31 de Diciembre de 2013.

Se prorrogará tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal, aplicándose en este caso y hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva automáticamente el IPC Real Nacional más el 0,5%, a las Tablas Salariales que estén en vigor.

En caso de denuncia por cualquiera de las partes se aplicará el IPC Real Nacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

Artículo 5.º- Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del convenio podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.º- Condiciones más beneficiosas y consolidación de derechos.

1.- Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias y son compensables y absorbibles conforme a las disposiciones vigentes.

Quedan exceptuados de la posible compensación o absorción, los siguientes conceptos; las vacaciones anuales y las licencias retribuidas de mayor duración que las previstas legalmente en este convenio colectivo o en contrato individual de trabajo así como los complementos que expresamente fuesen excluidos de absorción y compensación en el texto del Convenio por su carácter consolidable o por cualquier otro motivo.

2.- Todos los trabajadores/ as que tengan concedidas condiciones más beneficiosas apreciadas globalmente, deberán ser respetadas en su totalidad, para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. En todo caso se respetarán como condiciones más beneficiosas las relativas a la jornada, retribución salarial, número de horas de trabajo en cómputo semanal, mensual o anual.

3.- Los aumentos de las retribuciones que por aplicación de este convenio puedan producirse en el futuro, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas globalmente, las nuevas retribuciones superen a las aquí establecidas, valoradas individualmente y en cómputo anual.

Artículo 7.º- Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por cinco representantes, dos en representación de los trabajadores/ as, dos de Cruz Roja Española en la Región de Murcia, y la Secretaria de Actas, que actuará en calidad de tal, sin voz y sin voto.

Por la parte empresarial:

D. José Luis Morera Herranz

D. Fermín Guerrero Faura

En representación de los trabajadores/ as:

Dña. María José Vera Ros (Sindicato CCOO)

Dña. Matilde Muñoz Reviejo (Sindicato CCOO)

Secretaria de Actas: Dña. Adelina García Sánchez (Sindicato CCOO)

Con Domicilio a efectos de notificaciones:

C/ General Sanmartín n.º 3 30.003-Murcia.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de Actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de 10 días a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señaladas; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del texto del convenio colectivo.

c) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

d) Encuadramiento en categorías y grupos.

Las reuniones de la misma no computará como horas de crédito sindical.

Capítulo II

JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 8.º- Jornada Laboral.

La jornada laboral se desarrollará de forma continuada de siete horas diarias, de 8 a 15 horas en los siguientes periodos:

- Desde el 1 de Junio hasta el 30 de Septiembre, ambos inclusive.
- Lunes Santo, Martes Santo, y Miércoles Santo
- Los días 26,27,28,29 y 30 de Diciembre.
- Los días 2,3,4,5 y 7 de Enero.
- Semana que coincida con las fiestas locales de cada municipio.

Durante el resto del año la jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales. El horario de trabajo será: 9:00 a 14:00 y de 15:30 a 18:30h de Lunes a Jueves y de 9:00 a 14:30 h los viernes.

Para los trabajadores/ as incluidos en este Convenio serán inhábiles y no recuperables los días 24 y 31 de Diciembre y el Jueves Santo

Aquellos trabajadores/ as que tuvieran establecido la jornada continuada en horario de mañanas de lunes a viernes durante todo el año seguirán con ella en vigor.

Aquellos programas que, en atención a sus peculiaridades, tengan establecido a la firma de este convenio un horario de trabajo distinto, lo seguirán aplicando.

Para los nuevos programas y/o proyectos que requieran un horario de trabajo distinto al fijado en el presente convenio, se acordará este horario por la comisión paritaria.

Las solicitudes realizadas por los trabajadores/ as en base al Art. 34.8 del ET serán revisadas por la Comisión paritaria con el fin de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Todos los sábados del año serán inhábiles a efectos laborales. Los programas que por su funcionamiento no puedan cerrar los sábados, deberán conceder ese descanso un día laboral en la semana.

Para el personal en jornada completa o, en su defecto, para los trabajadores con 5 ó más horas de jornada continuada se establece un tiempo de descanso de 20 minutos y se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Anualmente antes del mes de Enero se establecerá el calendario y cómputo horario anual y se revisarán los horarios de los trabajadores/ as a tiempo parcial con el fin de adecuarlos de forma proporcional a la jornada anual de trabajo de la empresa.

Artículo 9.º- Vacaciones.

Los Trabajadores/as afectados por este convenio colectivo disfrutarán anualmente de un mes de vacaciones retribuidas, según salario base, más antigüedad y pluses o incentivos salariales.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores/ as, antes del día 30 de Marzo de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los períodos vacacionales, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo período a los mismos trabajadores/ as y el de coincidencia del disfrute con el período estival, o sea los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. Así mismo en aquellos servicios o programas donde sea necesario establecer un periodo de vacaciones fijo o limitado en el periodo estival, por necesidades de servicio, será negociado y acordado anualmente, por la comisión paritaria antes del día 30 de Marzo.

Las vacaciones se disfrutaran, a solicitud del trabajador de acuerdo a una de estas dos modalidades:

- 1 mes completo o de fecha a fecha, siendo el primero libre y el último de incorporación.(ejemplo: del 7 de julio –libre-al 7 de Agosto –trabajo).
- 22 días laborales que podrán disfrutarse en periodos mínimos de 5 días naturales.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad indicados más abajo, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones, que son acumulativos entre sí, además de los indicados con carácter general:

15 años de servicio	Más 1 día
20 años de servicio	Más 2 días
25 años de servicio o más	Más 3 días

El cómputo de los años de servicio a estos efectos será para todos los trabajadores/ as sin excepción, la que se indica en su nómina, sin que pueda tener efectos retroactivos a su fecha de incorporación.

La solicitud se realizará por escrito al menos, con un mes de antelación a la fecha de inicio, en el modelo fijado por la empresa.

Las vacaciones pendientes del año podrán disfrutarse hasta el 30 de enero, del siguiente año, excepto en caso de baja médica o que hayan tenido que ser aplazadas por necesidades del servicio; en cuyo caso se ampliarán hasta el 30 de marzo del año siguiente sin perjuicio de lo regulado al respecto por el Art.38.3 del E.T.

Cuando las necesidades del servicio así lo indiquen podrá modificarse por la empresa, esta forma de disfrute de vacaciones, previo acuerdo de la comisión paritaria. En caso de no autorizarse las vacaciones solicitadas se comunicará al trabajador dentro de los 15 días siguientes a la fecha de solicitud, y las

discrepancias o problemas en este tema se resolverán por la comisión paritaria en un plazo máximo de 10 días desde la fecha de comunicación al trabajador.

En caso de autorización, no se remitirá contestación.

Artículo 10.º- Horas extraordinarias.

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Para los trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general de la empresa, el número máximo anual de horas se reducirá en la misma proporción, salvo lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán con un recargo del 30% sobre el precio de la hora de trabajo o se compensarán con horas de descanso con un recargo del 50% sobre la hora de trabajo.

Artículo 11.º- Permisos retribuidos.

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Por matrimonio o formalización de pareja de hecho: quince días naturales y una gratificación especial de una mensualidad de salario base más pluses o incentivos.

b) Tres días por fallecimiento familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Tres días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto se añadirán 2 días laborales más.

Los permisos se disfrutarán durante los días de la necesidad entendiendo como tal hasta los diez días posteriores al alta médica y/o al alta hospitalaria, pudiéndose disfrutar estos en días no continuos.

c) Un día laboral en caso de traslado de vivienda.

d) Por nacimiento de hijo: dos días naturales, ampliables a otros dos días naturales en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la esposa. A los que se sumaran los días que legalmente correspondan de permiso por paternidad, pudiéndose disfrutar en jornadas completas o a tiempo parcial, a solicitud del trabajador.

A estos permisos se añade el permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que puede ser disfrutado, indistintamente, por el padre o la madre, cuando ambos trabajen, de una hora diaria de ausencia al trabajo, pudiendo acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada por lactancia ha de otorgarse por cada hijo.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o, que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas.

En estos casos el permiso por nacimiento comenzará a contar, a excepción de las seis semanas obligatorias de la madre, a partir del momento en el que el menor es dado de alta.

e) Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa el trabajador, que está cursando estudios y/o exámenes oficiales de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen o documento oficial del centro.

f) Un día laboral por matrimonio de familiar de primer grado.

g) 5 días laborales al cumplir 25 años en la empresa, y por una sola vez que se podrán acumular a las vacaciones anuales.

h) Permisos sin sueldo: Los trabajadores/ as con al menos un año de antigüedad, tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un periodo no superior a dos meses al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de negativa será revisado por la comisión paritaria. Para los plazos y condiciones de solicitud, concesión y resolución de discrepancias y problemas se aplicarán los mismos criterios que para las vacaciones reguladas en artículo 9.º

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 12.º- Licencias retribuidas.

Los trabajadores/ as podrán disfrutar para asuntos propios de 6 días al año, debiéndolo notificar por escrito a la empresa, con una antelación de 10 días, y no pudiendo superar el 25% de trabajadores/ as de la plantilla los que disfruten en las mismas fechas dichas licencias retribuidas.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad indicados más abajo, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días para asuntos propios, que son acumulativos entre sí:

15 años de servicio	Más 1 día
20 años de servicio	Más 2 días
25 años de servicio o más	Más 3 días

El computo de ésta se inicia para todos los trabajadores/ as sin excepción el 1 de enero de 2007, sin que pueda tener efectos retroactivos a su fecha de incorporación.

Artículo 13.º- Excedencia.

Los trabajadores/ as podrán solicitar la excedencia voluntaria o forzosa en los términos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, al amparo de lo establecido en el apartado 6 del citado precepto, todos los trabajadores/ as tendrán derecho a una excedencia especial, con los siguientes requisitos y efectos:

1.- Hacer la solicitud por escrito dirigida a la empresa con tres meses de antelación, expresando de forma motivada las causas de la misma.

2.- Tener acreditado, como mínimo una antigüedad de cinco años en la empresa.

3.- Que el período de excedencia solicitado, no sea superior a dos años ni inferior a seis meses. Siendo posible solicitar prórrogas del período de excedencia inicialmente solicitado si es inferior a dos años, no pudiendo solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo antes de que concluya el periodo de

excedencia solicitado, ni pudiendo el mismo trabajador ejercer este derecho otra vez, hasta transcurridos diez años desde el final de la anterior situación de excedencia.

4.- Solamente podrán encontrarse en situación de excedencia al mismo tiempo en la empresa un máximo del 5% de la plantilla de fijos: Todas las excedencias solicitadas por encima del citado tope, no se podrán conceder hasta tanto no se reincorpore el anterior o anteriores excedentes.

5.- Las peticiones de excedencia se resolverán por riguroso orden de presentación en el plazo máximo de sesenta días siguientes al de su presentación.

6.- Una vez concluido el período solicitado de excedencia, el trabajador podrá volver a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que anteriormente tenía, siempre que lo comunique por escrito a la empresa con dos meses de antelación.

El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador será considerado como una renuncia voluntaria a su relación laboral vigente con extinción de la misma.

En cuanto al resto de las excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.º- Protección a la Maternidad.

La evaluación de los riesgos, a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, deberá comprender la determinación de la naturaleza, grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras la Entidad adaptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no-realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el servicio médico de la mutua, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La Entidad deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/ as, la relación de los puestos de trabajos exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá previo acuerdo con ella ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo

o nivel equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el Art. 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el servicio médico de la mutua.

La mujer trabajadora afecta a este convenio, en estado de gestación o maternidad, tendrá los derechos reconocidos en la legislación vigente.

Capítulo III

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 15.º- Garantías Sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales los delegados sindicales, delegados de personal o miembros del comité de empresa.

Todos ellos disfrutarán, indistintamente de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones y, unidas al crédito de horas mensuales que corresponda según la escala del artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acumuladas en cómputo trimestral y/o cedidas parcial o totalmente entre delegados de personal o miembros del comité de empresa los créditos de horas sindicales existentes.

Serán acumulables igualmente los derechos como miembro del comité de empresa o delegado de personal y delegado de la sección sindical cuando ambas condiciones coincidan en la misma persona.

Las funciones de los representantes de los trabajadores/ as serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las empresas descontarán a sus trabajadores/ as la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

En el supuesto de una presunta comisión por parte de un trabajador, de una falta tipificada como muy grave, la cual sea objeto de sanción, la empresa remitirá copia de la misma al comité de empresa o delegados de personal, quienes emitirán un informe en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a partir de la notificación, sobre los hechos imputados como presunta falta muy grave.

Dicho informe podrá ser remitido por cualquiera de las partes a los órganos jurisdiccionales que conozcan del asunto.

Derecho a Asamblea: Los trabajadores/ as tendrán derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada según el artículo 77.1 del Estatuto de los Trabajadores. Pudiendo celebrar una al año, durante la jornada de trabajo,

siempre que se solicite por los convocantes mediante escrito dirigido al jefe de personal con 48 horas de antelación.

Capítulo IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 16.º- Organización en el trabajo.

1.- Competencia y criterio.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad de la dirección de la empresa, conforme a lo estipulado en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, con la participación de los representantes legales de los trabajadores/ as en la determinación de las condiciones de trabajo de los mismos.

Serán criterios de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de los recursos materiales, técnicos y humanos a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal.
- d) La definición y valoración de los puestos de trabajo.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) El fomento de la participación de los trabajadores/ as.

2.- Valoración de los puestos de trabajo.

La empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores/ as deberá valorar los puestos de trabajo como consecuencia de cualquier reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

3.- Prestación del trabajo.

El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marcan las Leyes, el presente convenio colectivo, las normas de obligado cumplimiento de Cruz Roja Española y en su defecto los usos y costumbres de carácter profesional o local.

4.- Reclamaciones de los trabajadores/ as.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por medio de los representantes de los trabajadores/ as viniendo la empresa obligada a contestar en el plazo más breve posible, todas las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas.

5.- Colaboración con la empresa.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que

marquen las disposiciones legales. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

6.- Discreción profesional.

Los trabajadores/ as que intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal, o conozcan por razón de su trabajo cualquier circunstancia personal de usuarios de Cruz Roja, estarán obligados al secreto profesional respecto de los mismos.

Artículo 17.º- Clasificación personal.

El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos de la empresa, así como el desarrollo profesional de los trabajadores/ as, considerando que, entre ambas actuaciones, ha de conseguirse una correspondencia positiva.

La clasificación del personal afectado por este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su categoría y grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares imprescindibles para el desarrollo de estas.

Cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintas categorías y/o niveles profesionales, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma.

El personal afecto a este convenio, a los efectos de su clasificación se encuadra en categorías profesionales y grupos, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la empresa en base a su capacidad organizativa.

Personal Técnico.-

Grupo 1.- Titulados de Grado Superior y asimilados

Grupo 2.- Titulados de Grado Medio y asimilados

Grupo 3.- Profesionales de Oficio

Grupo 4.- Personal de Actividad

Personal Administrativo.-

Grupo 1.- Responsable Administración

Grupo 2.- Administrativos /as

Grupo 3.- Auxiliar de Administración

Personal de Servicios.-

Grupo 1.- Monitor de actividades / Operador de Comunicaciones/ Socorrista

Grupo 2.- Auxiliar de Clínica / Cuidador

Grupo 3.- Personal de limpieza

En cada Grupo de cada una de las categorías se establecen dos Niveles Retributivos, el A y el B, que permitan la promoción económica sin cambiar de Grupo ni de categoría Profesional. Queda establecida en un plazo máximo de 20 años con iguales tramos de aumento para todos los casos, iniciándose este plazo el 1 de enero de 2009.

Estos niveles retributivos serán revisados anualmente en el mes de Septiembre por la comisión paritaria con el fin de establecer los porcentajes de incremento anual en el plazo fijado, así como la disminución de éste si fuese posible.

En caso que, de forma excepcional, no pudiera reunirse la comisión paritaria o no alcanzara acuerdo alguno, se incrementará automáticamente en un 1%.

Anualmente en el mes de enero y tras conocerse el IPC de aplicación, según el artículo 31 del presente convenio, se publicará una tabla con la actualización.

Artículo 18.º - Descripción de las Categorías y los Grupos Profesionales.

Categoría: Personal Técnico.- Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores/as que por su conocimiento y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades de dirección, coordinación, o asesoras, con alto grado de exigencia en la autonomía, capacidad de supervisión, mando y responsabilidad, acordes a las funciones asignadas a los puestos que desempeñan.

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

Grupo I: Titulados de Grado Superior y asimilados. Le corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo que, en virtud de su titulación, conocimientos y experiencia profesional, realizan funciones técnicas propias de la misma, pudiéndose incluir en este grupo y nivel al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos específicos pudiesen considerarse asimilados.

Grupo II: Titulados de Grado Medio y asimilados. Le corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo que, en virtud de su titulación, conocimientos y experiencia profesional, realizan funciones técnicas propias de la misma, pudiéndose incluir en este grupo y nivel al personal que por su experiencia acreditada y conocimientos específicos pudiesen considerarse asimilados.

Grupo III.- Profesionales de Oficio.- Le corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exige titulaciones y/o aptitudes prácticas propios de cada oficio.

Grupo IV.- Personal de Actividad.- Le corresponden a este nivel aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se requieren conocimientos y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellas puedan ser ayudados por otros trabajadores/ as de igual grupo profesional.

Categoría: Personal Administrativo.- Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores/ as que, poseyendo la formación (titulación y/o experiencia) realiza trabajos administrativos y contables siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas. Así mismo se podrán responsabilizar de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Dentro de esta categoría se establecen tres grupos:

Grupo 1.- Responsable Administración.- Le corresponde a aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se exigen adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas en el área de administración, nuevas tecnologías y/o contabilidad.

Grupo 2.- Administrativos /as. Le corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo, organizándole si procede, presta servicios con autonomía y responsabilidad, actuando bajo la supervisión de un Responsable superior.

Grupo 3.- Auxiliar de Administración. Le corresponde a quienes, sin precisar experiencia para su desempeño, realizan funciones administrativas básicas, complementarias y auxiliares, sin personal a su cargo.

Categoría: Personal de Servicios.- Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores/ as que realiza trabajos de ejecución autónoma que exija iniciativa habitual en la realización de las actividades, que estarán predeterminadas en el proyecto o programa de ejecución, se exija o no conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Dentro de esta categoría profesional se establecen tres grupos:

Grupo I.- Monitor de actividades / Operador de Comunicaciones / Socorristas.- Le corresponde a quienes desarrollarán su función en la ejecución de las actividades propias de los programas de Cruz Roja, prevención y/o asistencia a víctimas y a la atención de alarmas u otro tipo de llamadas a través de sistemas de comunicación, que exigen iniciativa habitual en su realización, conocimientos sobre habilidades sociales básicas y formación básica en informática, desarrollando funciones predeterminadas y homogéneas sin personal a su cargo, en centros de Cruz Roja, centros de contacto, centrales de Alarmas o unidades de comunicación similares.

Grupo 2.-Auxiliar de Clínica / Cuidador.- Se incluyen en este nivel las diversas especialidades de actividad en los programas y proyectos de Cruz Roja Española, con arreglo a las funciones definidas para este grupo profesional, que realizaran sin tener otro personal bajo su responsabilidad.

Grupo 3 Personal de limpieza.- Tendrán a su cargo las labores del servicio de limpieza de edificios y sus dependencias, así como cualquier otra derivada de su profesión.

Artículo 19.º- Movilidad Funcional

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

Cuando sea necesaria esta movilidad funcional, la empresa facilitara la formación específica teórica y práctica, previa y necesaria, para el desarrollo de las nuevas tareas y funciones del trabajador

Movilidad Voluntaria:

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria de tiempo parcial a tiempo completo y viceversa, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del presente convenio, los trabajadores/ as acogidos a movilidad voluntaria tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante en la modalidad de jornada solicitada.

Cuando la solicitud este motivada principalmente por razones familiares o formativas, se establecerán por la comisión paritaria los requisitos para la conversión.

Artículo 20.- Trabajos de superior e inferior categoría

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores/ as el desempeño de funciones correspondientes a un grupo profesional superior al que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice consolidando éste como derecho adquirido cuando estos fuesen superiores a 6 meses en un año u ocho meses en dos años.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo mínimo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores/ as.

Artículo 21.º- Formación Profesional.

1.- La empresa ha de considerar como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus trabajadores/ as, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su educación general.

En el primer aspecto, tiene obligación de procurar el perfeccionamiento del personal, orientándolo para facilitarle el ascenso a superiores categorías y/o grupo profesional. En sentido más amplio y más extenso, deben ayudar y dar facilidades a sus trabajadores/ as para que eleven su instrucción general y adquieran sólidos principios en las órdenes intelectual y social.

2.- Ayuda para Promoción en la Empresa y Ayuda a Estudio de trabajadores.

Con el fin de que los trabajadores/ as puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones en alguna de estas modalidades:

1) Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica, siempre que se solicite por escrito y que se acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.

2) Para Estudios Oficiales, Ayuda 15% matrícula, con un tope máximo de 2.000 € año. Siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Trabajador con contrato mayor o igual a un año.
- Cuando la ayuda se haya concedido en años anteriores, para continuar accediendo al abono del 15% habrá que haber aprobado al menos un 50% de las asignaturas para las que se matriculó.
- Cuando los estudios se realicen en un centro privado, la cuantía de la matrícula será idéntica a la correspondiente en un centro público, sobre el que se calculará el 15%.

La Valoración se realizará antes de diciembre del año en curso, pagaderas en la nómina de enero y se realizará por la comisión de valoración (2 representantes de la empresa y 2 representantes del comité de empresa).

3) Para otra Formación, Ayuda 10% coste, con un tope máximo de 2.000 € año. Siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Trabajador con contrato mayor a un año.
- Formación, esté relacionada con los cometidos profesionales del trabajador/ a.
- No se dará en horario laboral.

La documentación a presentar será solicitud por escrito, acompañando el justificante del pago, en su caso justificante de finalización o aprovechamiento, pagaderas al mes siguientes a la concesión de la ayuda, previa valoración de la comisión, anteriormente citada.

Capítulo V

CONTRATACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 22.º- Provisión de vacantes, ascensos y plazas de nueva creación.

PROMOCIÓN INTERNA:

1.- La empresa determinará el puesto de trabajo o puestos que procede crear o la vacante que haya de cubrirse y los requisitos necesarios que ha de reunir para su cobertura, haciendo especial hincapié en los conocimientos, méritos y formación requeridos.

Dicha información será comunicada al comité de empresa, el cual dispondrá de un día laborable para revisar y exponer, en su caso, cualquier modificación. Posteriormente será publicada en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo y por correo electrónico a todos los trabajadores/ as.

2.- La convocatoria determinará:

a) Plazo de presentación de las solicitudes, que no podrá ser inferior a cinco días laborables.

b) Requisitos básicos para optar al puesto convocado. Dichos requisitos serán los especificados para el puesto en consonancia con lo previsto en el presente Convenio Colectivo respecto a las Categorías profesionales y grupos, así como el tipo de jornada a realizar. En caso de cobertura de vacantes los requisitos serán los mismos que tenía el puesto vacante.

c) Composición del Tribunal. La convocatoria determinará la composición del Tribunal, que será de cuatro miembros, dos por la empresa y dos del Comité de Empresa.

3.- El Tribunal será convocado en las 24 horas siguientes desde la finalización del plazo, en horario laboral y con un plazo mínimo de un día laborable, con indicación de la fecha y lugar de revisión de las solicitudes presentadas, sólo en el caso de existir solicitud de promoción interna. Los componentes del tribunal dispondrán previamente de todos los documentos que vayan a ser valorados.

En caso de no existir solicitudes internas se resolverá la convocatoria con personal externo y, tras la selección por parte de la empresa, se comunicará al comité de empresa los resultados y documentación acreditativa del candidato seleccionado.

4.- Baremo: Con objeto de respetar los principios de no-discriminación, igualdad de oportunidades y el derecho del trabajador a la promoción profesional el baremo para aplicar en cada promoción se fijará de acuerdo con los siguientes criterios que se indicarán en la convocatoria:

- Por titulación oficial o reconocida como equivalente por la legislación, o por experiencia y conocimientos específicos acreditados, requeridos o necesarios para la realización del puesto: 2 puntos.

- Por cursos de formación específicos que, relacionados con la labor a realizar, aporten un valor añadido para la ocupación del puesto: 0,25 puntos por cada curso, con un máximo de 1 punto.
- Por experiencia superior a tres meses, relacionada directa o indirectamente con la vacante, y que aporte un mayor conocimiento de las labores a realizar: 1 punto.
- Por años de trabajo en la empresa dentro de la misma categoría 0.10 puntos por mes, con un máximo de 1 punto.

5.- Adjudicación: La adjudicación del puesto vacante de la convocatoria del concurso de méritos se efectuará al candidato que obtenga más puntuación según el baremo establecido en el número anterior,

El Tribunal si lo considera podrá convocar en horario laboral y con un plazo mínimo de 1 día laborable, a todos los candidatos a pruebas específicas o entrevistas para finalizar la valoración, de cuyo contenido general se comunicará en la convocatoria. Por pruebas específicas y/o entrevistas, se podrá otorgar un máximo de 5 puntos.

Se levantará acta de la resolución del Tribunal.

En caso de renuncia del candidato seleccionado, el jefe de personal informará al Comité de Empresa, siendo adjudicada la plaza al candidato que haya quedado en segundo lugar en la adjudicación.

El nombramiento de Directores de Departamentos será siempre de libre designación por la Empresa, y voluntario por parte del trabajador, llevando implícito la asimilación retributiva a la Categoría Profesional de Técnicos I.

El nombramiento de responsables de áreas de trabajo será siempre de libre designación por la Empresa y voluntario por parte del trabajador, llevando asignado a nivel retributivo un plus por el desempeño de esta actividad de 300 € mensuales (excluidas pagas extras), correspondiente a jornada completa.

Cualquier otro complemento o plus fuera de los establecidos en este convenio, que suponga un reconocimiento de una diferencia en la prestación del trabajo, serán comunicados a los representantes de los trabajadores/ as.

Artículo 23.º- Promoción económica

Se podrá promocionar cuando se cumplan 10 años en el desempeño de dicha categoría:

De la Categoría Profesional Técnicos grupo IV al grupo III.

De la Categoría Profesional Administrativos grupo III al grupo II.

El computo de esta se inicia para todos los trabajadores/ as sin excepción el 1 de enero de 2007, sin que pueda tener efectos retroactivos a su fecha de incorporación.

Asimismo la promoción económica en cualquier otro caso no acordado en el presente artículo se fijara mediante criterios objetivos por la comisión paritaria y dando publicidad a todos los trabajadores, siendo en todo caso por categorías o grupos profesionales.

Artículo 24.º- Período de prueba y Modalidades de contrato

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece que para las contrataciones que lleva a cabo la empresa, el período de prueba tanto para los técnicos y titulados será de cuatro meses y para el resto de los trabajadores será de dos meses.

La duración máxima de los contratos de duración temporal, será como máximo de un año, una vez superada una anualidad si el trabajador permanece en la empresa pasará a ostentar la condición de fijo. Salvo los realizados de conformidad con lo establecido en el apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 25.º- Censo.

Se confeccionará por parte de la Empresa, anualmente un censo en el que constará nombre y apellidos, antigüedad, categoría, grupo, responsabilidad, número de afiliación a la Seguridad Social y número de documento nacional de identidad.

Se facilitará copia del mismo a los representantes de los trabajadores/ as.

Artículo 26.º- Prestaciones complementarias de previsión social y préstamos.

1.- Todos los trabajadores/ as en situación de Incapacidad temporal, derivada de cualquier contingencia con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o post-operatorio percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

2.- Los trabajadores/ as en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja hasta el treinta. A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal (y fuera de los supuestos del apartado 1.º de este mismo artículo) percibirá el 75% de su retribución real.

3.- En los casos de incapacidad temporal derivada de contingencia profesional será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatorio para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, y con antelación suficiente con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

4.-Cruz Roja Española suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los trabajadores/ as, suficiente y a favor de sus trabajadores/ as, para que estos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las cantidades que se estipulen en la misma y como mínimo las que se detallan a continuación, siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

Por muerte o Gran Invalidez: 50.000 euros.

Por incapacidad permanente para su profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajo: 50.000 euros.

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros la responsabilidad indemnizadora por dichos eventos, recaerá en Cruz Roja Española.

5.- Los trabajadores/ as afectados por este Convenio que cumplan 25 años de servicio en Cruz Roja Española en la Región de Murcia, percibirán un premio de una mensualidad de salario base, más antigüedad, pluses, complementos personales e incentivos salariales y por una sola vez.

6.- El trabajador que tenga a su cargo pariente o parientes en línea directa, ascendente o descendente, por consanguinidad dentro del primer grado y que sean disminuidos físicos o psíquicos en un grado igual o superior al 65% de minusvalía, habiendo sido éste reconocido como tal por el organismo oficial

competente, percibirá en concepto de ayuda especial una cantidad de 65 euros mensuales.

Sin perjuicio y con independencia de la pensión o pensiones no contributivas o asistenciales que pudiera percibir.

Préstamos:

Se establece para el Fondo de préstamos la cantidad total de 12.000 €.

La concesión será gestionada por el Jefe de Personal. En caso de conflicto o situaciones excepcionales, será revisada la solicitud por la Comisión Paritaria.

Podrán acceder a un préstamo todos los trabajadores/ as que tengan una antigüedad mayor de tres años y que puedan devolverlo dentro del tiempo previsto de duración de su contrato, préstamos sin interés y con garantía de su salario.

Los préstamos se solicitarán al Servicio de Personal y la concesión se otorgará por riguroso orden de petición. El fondo destinado a este capítulo depende de la amortización de los préstamos concedidos anteriormente.

El préstamo se concederá por una cuantía máxima de la suma de tres mensualidades líquidas, entendiéndose por ello, el salario bruto mensual sin prorrateo de pagas extras y con los descuentos oficiales correspondientes.

La devolución se efectuará a través de las nóminas mensuales en un plazo no superior a un año.

Para la concesión de un segundo préstamo ordinario será preceptiva la amortización del 50% del primero.

Artículo 27.º- Jubilación.

1.- EDAD DE JUBILACION.-

1.- Con el fin de impulsar la contratación de nuevos trabajadores/ as, en su caso, para todos los trabajadores/ as afectados por el presente convenio colectivo la jubilación será a los 65 años.

Excepto los siguientes casos:

a).- Que el trabajador que no tenga cubierto el período de carencia mínimo para su jubilación; en ese caso la edad de jubilación será determinada según el tiempo que falte hasta tener cubierto el período mínimo establecido por la legislación vigente.

b).- Que por acuerdo expreso y formalizado por escrito, entre empresa y trabajador (éste antes de cumplir los 65 años), se pacte retrasar la edad de jubilación, sirviendo de tope máximo los 69 años de edad.

El trabajador que se jubile a partir de los 65 años de edad, con más de quince años de servicio en la empresa, percibirá de la misma una gratificación fija de 3.050 euros.

PREMIOS DE JUBILACIÓN ANTICIPADA.-

El sistema de premios por jubilación anticipada previsto en el anterior convenio colectivo queda suprimido, permaneciendo de forma residual como derecho adquirido ad personam para aquellos trabajadores/ as que a la fecha de publicación del presente convenio colectivo tenga cotizaciones al sistema público de Seguridad Social anteriores al año 1967 y deseen acogerse a la jubilación anticipada sin coeficientes correctores, previa conformidad de la empresa.

Los trabajadores/ as que con más de ocho años de antigüedad en la empresa, que causen baja voluntaria en la misma; por jubilación anticipada; previa conformidad de la empresa se les abonará por una sola vez, las cantidades (a razón de salario base) que se indican, en el caso de tener la edad que se detalla, según la siguiente escala:

AÑOS DE SERVICIO / EDAD	8	13	18	23	28	33
61	13p SB	14p SB	15p SB	16p SB	17p SB	18p SB
62	8p SB	9p SB	10p SB	11p SB	12p SB	13p SB
63	6p SB	7p SB	8p SB	9p SB	10p SB	11p SB
64	4p SB	5p SB	6p SB	7p SB	8p SB	9p SB

A los efectos de antigüedad, se tomará la que se especifica en nómina o recibo de salarios.

Para que el trabajador tenga derecho a las cantidades reseñadas, debe avisar a la empresa con un plazo de antelación de dos meses.

Capítulo VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 28.º- Definición de las retribuciones.

Componen el total de retribuciones, el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

Artículo 29.- Pago de salarios

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y, el salario se abonará a fin de cada mes, salvo pacto o acuerdo entre Empresa y Representantes de los Trabajadores/ as.

Artículo 30.- Tablas salariales.

Los sueldos o remuneraciones en los diferentes grupos profesionales que figuran en este convenio colectivo, son los que se relacionan en su anexo, donde se refleja la categoría y el grupo profesional y tienen carácter de mínimo y obligatorio.

Artículo 31.º- Incremento Salarial

El salario correspondiente al año 2006 es el recogido en la tabla salarial anexa que representa un incremento salarial del IPC real de dicho año (2'7%) más 0'5%. (Igual al 3'2%).

El salario correspondiente al año 2007 es el recogido en la tabla salarial anexa que representa un incremento salarial del IPC real de dicho año (4,2%) más 0,5%. (Igual al 4'7%) sobre la tabla salarial vigente en 2006.

El salario correspondiente al año 2008 es el recogido en la tabla salarial anexa que representa un incremento salarial del IPC real de dicho año (1'4%) más 0,5%. (igual al 1'9%) sobre la tabla salarial vigente en 2007.

Para el año 2009 se pacta un incremento salarial del IPC Real del año 2009 más 0,75 puntos sobre la Tabla Salarial vigente en el 2008. Haciendo una entrega a cuenta por la empresa del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2009 más 0,75 puntos.

Una vez determinado oficialmente el IPC real del 2009 (en Enero del 2010) si éste fuere superior o inferior al porcentaje entregado a cuenta, se verificará una

revisión salarial por la empresa abonando o deduciendo a los trabajadores/ as la diferencia existente entre dicha entrega a cuenta del IPC real del 2009 más 0,75 puntos y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero del 2009.

Para el año 2010 se pacta un incremento salarial del IPC Real del año 2010 más 0,75 puntos sobre la Tabla Salarial vigente en el 2009. Haciendo una entrega a cuenta por la empresa del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2010 más 0,75 puntos.

Una vez determinado oficialmente el IPC real del 2010 (en Enero del 2011) si éste fuere superior o inferior al porcentaje entregado a cuenta, se verificará una revisión salarial por la empresa abonando o deduciendo a los trabajadores/ as la diferencia existente entre dicha entrega a cuenta del IPC real del 2010 más 0,75 puntos y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero del 2010.

Para el año 2011 se pacta un incremento salarial del IPC Real del año 2011 más 0,75 puntos sobre la Tabla Salarial vigente en el 2010. Haciendo una entrega a cuenta por la empresa del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2011 más 0,75 puntos.

Una vez determinado oficialmente el IPC real del 2011 (en Enero del 2012) si éste fuere superior o inferior al porcentaje entregado a cuenta, se verificará una revisión salarial por la empresa abonando o deduciendo a los trabajadores/ as la diferencia existente entre dicha entrega a cuenta del IPC real del 2011 más 0,75 puntos y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero del 2011.

Para el año 2012 se pacta un incremento salarial del IPC Real del año 2012 más 0,75 puntos sobre la Tabla Salarial vigente en el 2011. Haciendo una entrega a cuenta por la empresa del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2012 más 0,75 puntos.

Una vez determinado oficialmente el IPC real del 2012 (en Enero del 2013) si éste fuere superior o inferior al porcentaje entregado a cuenta, se verificará una revisión salarial por la empresa abonando o deduciendo a los trabajadores/ as la diferencia existente entre dicha entrega a cuenta del IPC real del 2012 más 0,75 puntos y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero del 2012.

Para el año 2013 se pacta un incremento salarial del IPC Real del año 2013 más 0,75 puntos sobre la Tabla Salarial vigente en el 2012. Haciendo una entrega a cuenta por la empresa del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2013 más 0,75 puntos.

Una vez determinado oficialmente el IPC real del 2013 (en Enero del 2014) si éste fuere superior o inferior al porcentaje entregado a cuenta, se verificará una revisión salarial por la empresa abonando o deduciendo a los trabajadores/ as la diferencia existente entre dicha entrega a cuenta del IPC real del 2013 más 0,75 puntos y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero del 2013.

Artículo 32.º- Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo "Tabla Salarial" del presente Convenio para cada una de los Grupos pertenecientes a cada Categoría Profesional.

El personal de nuevo ingreso o el que promocione internamente a un grupo o categoría superior se incorporará al nivel retributivo B vigente.

Las modificaciones de la jornada laboral de cualquier trabajador se realizarán de forma proporcional atendiendo al salario que viniera percibiendo.

Artículo 33.º- Antigüedad.

El personal afectado por este convenio percibirá un complemento salarial por el concepto de antigüedad, según la siguiente escala.

PERIODO DE TRABAJO	ANTIGÜEDAD ACUMULADA EN AÑOS	% SOBRE EL SB	% ACUMULADO
2 AÑOS (BIENIO)	2	5%	5%
2 AÑOS (BIENIO)	4	5%	10%
3 AÑOS (TRIENIO)	7	6%	16%
3 AÑOS (TRIENIO)	10	6%	22%
3 AÑOS (TRIENIO)	13	6%	28%
5 AÑOS (QUINQUENIO)	18	6,5%	34,5%
5 AÑOS (QUINQUENIO)	23	6,5%	41%
5 AÑOS (QUINQUENIO)	28	6,5%	47,5%
5 AÑOS (QUINQUENIO)	33	6,5%	54%

Los tramos de antigüedad comenzarán a devengarse desde el día primero del mes siguiente en que se produzca el vencimiento periódico a favor del trabajador.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá en ningún caso exceder del 54% sobre el salario base para cada trabajador, sirviendo dicho porcentaje como tope máximo.

Dada la nueva regulación de este complemento retributivo en el Convenio Colectivo de 2006- 2013, y la supresión del sistema vigente en el anterior Convenio Colectivo; el computo de antigüedad se inicia para todos los trabajadores/ as, con efectos 1 de Enero de 2007, sin que pueda tener efectos retroactivos a su fecha de incorporación en la empresa.

Queda expresamente derogado el anterior sistema retributivo de la antigüedad en aplicación del antiguo Convenio Colectivo de Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones de la Región de Murcia. No obstante aquellos trabajadores/ as, que venían percibiendo antigüedad por el sistema de trienios al 8'5% del salario base, en cualquiera de las formas previstas en el anterior Convenio Colectivo (2002- 2005), mantendrán la cuantía de lo percibido por este concepto como complemento retributivo específico y como derecho adquirido ad personam vinculado a sus contratos de trabajo, no siendo compensable ni absorbible.

Dicho complemento retributivo, a partir del año 2009 experimentará los mismos incrementos que se pacten para los aspectos económicos en el artículo 31-Incremento Salarial del Convenio Colectivo.

Al mes siguiente de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se cuantificará el complemento específico de estos trabajadores/ as, que será equivalente a la cantidad recibida en concepto de antigüedad a fecha de publicación de Convenio.

Los trienios cuyo devengo se hubiesen iniciado, antes del día 31- 12- 2008 y no hubiesen sido consolidados a dicha fecha, se cuantificarán en la parte proporcional de días, mediante una simple regla de tres:

1.095 días (3 años)	-----	8'5% del salario base
*Número de días	-----	X

* Número de días (Suma de días desde el día siguiente al que se devengó el anterior trienio hasta el día 31- 12- 2008).

Aquellos trabajadores/ as que se encuentren en excedencia y/o reducción horaria acogidos a la Ley de Igualdad 3/2007, y que venían percibiendo el

concepto de antigüedad, se les calculará sobre el Salario Base de su jornada laboral completa habitual.

Artículo 34.º- Plus de productividad-convenio.

Todos los trabajadores/ as afectados por este Convenio, percibirán un plus de productividad-convenio para premiar el mayor rendimiento en el trabajo, de carácter consolidable y cuya cuantía es igual para todas las categorías profesionales.

Artículo 35.º- Pagas extraordinarias.

En la primera quincena de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, percibirán los trabajadores/ as a quienes comprende este Convenio, una mensualidad de salario base, más antigüedad, pluses, complementos personales e incentivos salariales en cada una de ellas.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la Empresa, tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 36.º- Ayuda de estudios.-

Los trabajadores/ as con hijos, desde un año hasta la terminación del Bachiller, sea el número que fuere, percibirán el primero de septiembre de cada año, una ayuda para estudios por importe de 245 euros para los años 2006, 2007 y 2008. Aplicándose para el 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 las correspondientes subidas del IPC Real Nacional.

Capítulo VII

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 37.º- Premios.

1.- Actos dignos de premio.

Serán considerados actos dignos de premio, los realizados por el trabajador y valorados como ejemplares conjuntamente entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores/ as en la misma.

Los premios tienen como finalidad recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal estimulándole al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones.

2.- Clases de premios.

- Carta de felicitación.

- Distintivo o Diploma de la empresa.

-Promoción ante los organismos competentes la imposición de las condecoraciones que a sus méritos pudiera corresponderle.

-Aumento de uno a cinco, del número de días de vacaciones retribuidas, para ese año.

-Aportación económica para costear los estudios que se halle cursando.

- Premio en metálico.

3. Procedimiento.

La concesión de los premios previstos, con la excepción hecha de las cartas de felicitación se tramitará en expediente contradictorio, incoado a iniciativa de la empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores/ as.

A la concesión de los premios se le dará la debida publicidad para satisfacción del interesado y estímulo del resto del personal.

Todos los premios obtenidos deberán costar en su expediente personal.

Artículo 38.º- Faltas.

Las faltas cometidas por trabajadores/ as serán clasificadas en LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES.

1.- Leves.

a) La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada.

b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

c) La no-comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

d) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.

e) Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.

f) La no-tramitación del parte de baja por enfermedad en cuarenta y ocho horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

h) La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional.

i) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.

j) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

k) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.

l) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.

m) El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.

n) La no-comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

2.- Graves.

a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

d) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

e) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

h) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

i) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

j) La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio.

k) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores/ as a su cargo.

3.-Muy Graves.

a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

c) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

e) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa ó a los familiares que conviven con ellos ó al público que acude a la empresa.

f) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

g) La embriaguez o toxicomanía habitual.

h) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores/ as en horas de servicio.

i) La simulación de enfermedad.

j) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

k) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

l) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.

m) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

Artículo 39.º- Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

- Faltas leves a los 10 días hábiles,

- Faltas graves a los 20 días hábiles,

- Faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 40.º- Sanciones.

a) Por faltas leves:

1.- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

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

2.-Traslado.

3.- Despido.

Capítulo VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 41.º- Seguridad y Salud Laboral.

La empresa facilitarán gratuitamente a los trabajadores/ as a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de seguridad y salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud de Cruz Roja Española en la Región de Murcia que estará formado tal y como se prevé en el Art. 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 3/1995, siendo de aplicación esta Ley y las disposiciones contenidas en la Ley 54/2003 y R. D. 171/2004, por una parte los Delegados de Prevención, miembros del Comité de Empresa, y los representantes de la empresa, en igual numero por la otra.

Artículo 42.º- Derecho Supletorio.

Que en todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Artículo 43.º- Cláusula derogatoria-

1.- No será de aplicación a Cruz Roja Española en la Región de Murcia el Convenio Colectivo de Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de 30 de Mayo de 2002 y sus revisiones posteriores de los años 2003 a 2005, por el cual se regían anteriormente.

Cláusula de género neutro.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.



ANEXOS

ANEXO I:

Grados	Titular/Cónyuge			
1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/Hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrino	Biznieto/Biznieta
4º	Primo/Prima	----	----	----

ANEXO II

Asimilación a los nuevas categorías y grupos profesionales de los trabajadores/ as incorporados a la empresa con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en la Región de Murcia , y según las Categorías y grupos profesionales del Convenio Colectivo de Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones de la Región de Murcia:

Titulados de Grado Superior y Asimilados:

Quedan expresamente asimilados a este grupo y nivel los trabajadores/ as vinculados con anterioridad a la Institución como Titulados Universitarios de Segundo y Tercer Ciclo, así como el personal con titulación y funciones técnicas propias de este grupo y nivel anteriormente vinculado a la empresa como Responsable de Programa.

Titulados de Grado Medio y Asimilados:

Quedan expresamente asimilados a este grupo y nivel los trabajadores/ as vinculados con anterioridad a la Institución como Titulados Universitarios de Primer Ciclo, los Jefes Superiores(Oficial Mayor) ,así como el personal con titulación y funciones técnicas propias de este grupo y nivel anteriormente vinculado a la empresa como Responsable de Programa.

Personal de Oficio:

Quedan expresamente incorporados a este grupo y nivel los trabajadores/ as vinculados con anterioridad a la empresa en las anteriores categorías de, patrones y conductores.

Personal de Actividad:

Quedan expresamente asimilados a este grupo y nivel los trabajadores/ as vinculados con anterioridad a la empresa como Profesores y Responsables de Programas no asimilados a otros niveles ni grupos profesionales.

Responsable de Administración :

Quedan expresamente asimilados a este grupo y nivel los trabajadores/ as vinculados con anterioridad a la empresa como Jefes de Primera, Jefes de Segunda, así como el personal con funciones técnicas propias de este grupo y nivel anteriormente vinculado a la empresa como Responsable de Programa.

Administrativos:

Quedan expresamente asimilados a este grupo y nivel los trabajadores/ as vinculados con anterioridad a la empresa como Oficial de Primera, Oficial de Segunda, así como el personal con funciones técnicas propias de este grupo y nivel anteriormente vinculado a la empresa como Responsable de Programa.

Auxiliar de Administración:

Quedan expresamente asimilados a este grupo y nivel los trabajadores/ as vinculados con anterioridad a la empresa como Auxiliar, así como el personal con funciones técnicas propias de este grupo y nivel anteriormente vinculado a la empresa como Responsable de Programa.

Monitor de Actividades/Operador de Comunicaciones/Socorrista:

Quedan expresamente asimilados a este grupo y nivel los trabajadores/ as vinculados con anterioridad a la empresa como Monitores, Socorristas y Operadores de Comunicación.

Auxiliar de Clínica/Cuidador:

Quedan expresamente asimilados a este grupo y nivel los trabajadores/ as vinculados con anterioridad a la empresa como Cuidadores y Auxiliares de Clínica.

Personal de Limpieza:

Quedan expresamente asimilados a este grupo y nivel los trabajadores/ as vinculados con anterioridad a la empresa como Limpiadores/ as.

ANEXO III.

Relación de personas asimiladas a las nuevas categorías profesionales, con fecha 31 de diciembre de 2008:

Trabajador	Categoría Anterior	Categoría Asimilación
ABAD PALAO, ANA	AUXILIAR DE CLINICA	AUXILIAR DE CLINICA
ABELLAN SANCHEZ, ANA BELEN	JEFE SUPERIOR(DIREC)	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
ALBALADEJO ILLAN, TOMAS INOCENCIO	RESPONS.PROGRAM.	PERSONAL DE ACTIVIDAD
ALBALADEJO MENDOZA, JORGE	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
ALBERO SERRANO, CECILIO	TITULADO MEDIO	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
ALMAGRO CLEMENTE, MIGUEL ANGEL	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
ALVAREZ MARTINEZ, DAVID	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
AZORIN ORTUÑO, ALEJANDRO	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
AZORIN PALAO, MARIA JOSE	CUIDADOR	CUIDADOR
AZORIN PUCHE, MARIA VICTORIA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
BALLESTA RICO, JUAN	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
BATALLA NAVARRO, ALBERTO	OPERADOR COMUNIC.	OPERADOR DE COMUNICACIONES
BENAVENTE MELGAREJO, PURIFICACION	CUIDADOR	CUIDADOR
BENFATIMI , BOUCHRA	RESPONS.PROGRAM.	PERSONAL DE ACTIVIDAD
BERMUDEZ JIMENEZ, ROSALIA	AUXILIAR DE CLINICA	AUXILIAR DE CLINICA
BETETA ORTIZ, CARMELO JESUS	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
BORGOÑOS MARTINEZ, EDUARDO	TITULADO SUPERIOR	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
BUENDIA SANCHEZ, CARMEN	TITULADO SUPERIOR	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
BUENO SAMPER, PEDRO ALBERTO	RESPONS.PROGRAM.	PERSONAL DE ACTIVIDAD
BUSTAMANTE CALDA, INGRID	RESPONS.PROGRAMA	ADMINISTRATIVOS/AS
CABRERA FIGUEROA, MARIA DEL CARMEN	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
CANOVAS LOPEZ, JUAN ANTONIO	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
CANOVAS PAGAN, RAQUEL	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
CARACENA CALVO, JORGE	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
CARCELES LOPEZ, MARIA MERCEDES	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
CASTELLANOS ORTUÑO, ADELINA TERESA	JEFE SUPERIOR(DIREC)	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
CAVA MARTINEZ, MARIA	AUXILIAR DE CLINICA	AUXILIAR DE CLINICA
CELDRAN MARTINEZ, ROSA MARIA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
CELDRAN SANCHEZ, MARIA NIEVES	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
CERREJON DE LOS SANTOS, JUAN MARIA	RESPONS.PROGRAM.	PROFESIONALES DE OFICIO
COBO NAJAR, INMACULADA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
CONESA SANCHEZ, MARIA EUGENIA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
DE ISASA DIEZ DE ISLA, CRISTINA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
DE ISASA LA CALLE, FRANCISCO	JEFE ADMON.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
DELGADO BOTI, TIRMA	PSICOLOGO	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
DIAZ CORONADO, FELIX JULIO	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
EGEA PARRA, MARIA DOLORES	PSICOLOGO	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
FERRERES ALBENTOSA, MARIA DOLORES	RESPONS.PROGRAM.	PERSONAL DE ACTIVIDAD
FERRERIA JORBA, MIRNA BEATRIZ	JEFE PRIMERA(DIREC)	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS



FRANCO BELCHI, ANTONIO	CUIDADOR	CUIDADOR
FUERTES ALEDO, MARIA PILAR	RESPONS.PROGRAM.	PERSONAL DE ACTIVIDAD
GARCERAN LOPEZ, EMILIA MARIA	RESPONS.PROGRAM.	ADMINISTRATIVOS/AS
GARCIA BALIBREA, JOSEFA	AUXILIAR DE CLINICA	AUXILIAR DE CLINICA
GARCIA CALERO, MARIA PAZ	PSICOLOGO	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
GARCIA DE DIONISIO CONTRERAS, LAURA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
GARCIA ENCARNACION, MIGUEL MARIA	RESPONS.PROGRAM.	PROFESIONALES DE OFICIO
GARCIA ESCOMS, LAURA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
GARCIA HERNANDEZ, JOSE ANGEL	RESPONS.PROGRAM.	AUXILIAR DE ADMINISTRACION
GARCIA MARTINEZ, FRANCISCO JAVIER	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
GARCIA ORTIZ, JESUS ALBERTO	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
GARCIA PIQUERAS, AMPARO	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
GARCIA RUIZ, ANA ISABEL	RESPONS.PROGRAM.	RESPONSABLE ADMINISTRACION
GARCIA SANCHEZ, ADELINA	PEDAGOGA	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
GARCIA SANCHEZ, ANA ISABEL	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
GARCIA SANCHEZ, MARIA TAMARA	TITULADO MEDIO	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
GIMENEZ GUERRERO, ASCENSION	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
GOMEZ BUENO, FRANCISCO JAVIER	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
GOMEZ COS, AGUEDA	JEFE SUPERIOR(DIREC)	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
GOMEZ GUILLERMO, MARIA LUISA	JEFE SUPERIOR(DIREC)	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
GONZALEZ GALVEZ, SILVIA GEMA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
GONZALEZ GARCIA, MARIA CARMEN ARCADIA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
GUARDIOLA GIL, LUCIANO	OFICIAL SEGUNDA	ADMINISTRATIVOS/AS
GUERRERO LAZARO, EVA MARIA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
HERNAEZ DE LA VEGA, EDUARDO	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
HERNANDEZ CANOVAS, GLORIA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
HERNANDEZ GARCIA, NICASIO	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
HERNANDEZ GARCIA, PEDRO	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
HERNANDEZ MOLINA, JOSE MIGUEL	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
HERNANDEZ RODRIGUEZ, ANA BELEN	OPERADOR COMUNIC.	OPERADOR DE COMUNICACIONES
IZQUIERDO ROSIQUE, MARIA FULGENCIA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
JODAR SANCHEZ, JOSE LUIS	RESPONS.PROGRAM.	RESPONSABLE ADMINISTRACION
JUAN YAGO, NOHELIA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
JUAREZ SANCHEZ, MARIA ASUNCION	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
LARRAZ GALINDO, PILAR	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
LINARES SERRANO, ANDRES	OPERADOR COMUNIC.	OPERADOR DE COMUNICACIONES
LLOR ESTEBAN, MARIA ISABEL	JEFE SEGUNDA	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
LOPEZ LORENTE, ANDRES	RESPONS.PROGRAM.	PROFESIONALES DE OFICIO
LOPEZ LOZANO, ANA BELEN	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
LOPEZ MARTINEZ, MARIA DOLORES	RESPONS.PROGRAM.	PERSONAL DE ACTIVIDAD
LOPEZ MARTINEZ, MARIA TISCAR	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
LORCA MUÑOZ, LIDIA MARIA	AUXILIAR DE CLINICA	AUXILIAR DE CLINICA
MANZANERA RODRIGUEZ, DAVID	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
MARIN HERNANDEZ, ENCARNACION	RESPONS.PROGRAM.	RESPONSABLE ADMINISTRACION
MARIN MARIN, ANA VANESA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
MARTINEZ AGUADO, ANA BELEN	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
MARTINEZ AGUILAR, TRINIDAD	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS



MARTINEZ CALDERON, SARA	OPERADOR COMUNIC.	OPERADOR DE COMUNICACIONES
MARTINEZ CORREAS, DIEGO	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
MARTINEZ ESCRIBANO, JOSEFA	OFICIAL SEGUNDA	ADMINISTRATIVOS/AS
MARTINEZ GARCIA, JOSE	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
MARTINEZ LOPEZ, BEATRIZ	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
MARTINEZ MARTINEZ, ANTONIO	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
MARTINEZ NIETO, ISABEL	RESPONS.PROGRAM.	PERSONAL DE ACTIVIDAD
MARTINEZ RAMIREZ, MARIA ENCARNACION	AUXILIAR ADMTVO.	AUXILIAR DE ADMINISTRACION
MARTINEZ RAMIREZ, MARIA ENCARNACION	OFICIAL SEGUNDA	ADMINISTRATIVOS/AS
MARTINEZ SANCHEZ, ANTONIO	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
MARTINEZ SAORIN, MANUELA	TITULADO SUPERIOR	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
MEDRANO MORENO, CARLOS BENJAMIN	TITULADO MEDIO(DIREC)	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
MELENCHON RODRIGUEZ, JOSE MIGUEL	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
MELLADO HERNANDEZ, ANTONIO JOAQUIN	PATRON EMBARCACION	PROFESIONALES DE OFICIO
MESEGUER SERRANO, ANTONIA	RESPONS.PROGRAM.	PROFESIONALES DE OFICIO
MINGUEZ BALLESTA, JOSEFA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
MOLINA GALLEGU, MIGUEL ANGEL	RESPONS.PROGRAM.	PROFESIONALES DE OFICIO
MOLINA SALGUERO, ANA MARIA	JEFE SUPERIOR	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
MONREAL FERNANDEZ, SABINO	OFICIAL SEGUNDA	ADMINISTRATIVOS/AS
MORA VIEYRA DE ABREU, PILAR	TITULADO SUPERIOR	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
MORALES IBAÑEZ, IRENE	RESPONS.PROGRAM.	AUXILIAR DE ADMINISTRACION
MUÑOZ ESPARZA, RAMONA	PSICOLOGO(DIREC)	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
MUÑOZ GARCIA, JAVIER	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
MUÑOZ MARTINEZ, PEDRO JOSE	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
MUÑOZ REVIEJO, MATILDE	LICENCIADO	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
NAVARRO AGUERA, GINES	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
NAVARRO AVILES, ROSA MARIA	JEFE SUPERIOR(DIREC)	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
NAVARRO RODRIGUEZ, JULIO	OFICIAL SEGUNDA	ADMINISTRATIVOS/AS
NIETO CAMPILLO, SALVADOR	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
OTERO CASTILLO, MARIANO	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
PACHECO VIDAL, OSCAR	OFICIAL SEGUNDA	ADMINISTRATIVOS/AS
PALOMARES MORENO, DIONISIA	AUXILIAR DE CLINICA	AUXILIAR DE CLINICA
PAMIES VISAGRA, MARIA DEL ROSARIO	AUXILIAR DE CLINICA	AUXILIAR DE CLINICA
PARRA GOMEZ, CARLOS SAMUEL	JEFE SEGUNDA	RESPONSABLE ADMINISTRACION
PEÑAS CASTEJON, SERGIO	RESPONS.PROGRAM.	PERSONAL DE ACTIVIDAD
PEREZ CARRION, MARIANO	MONITOR	PERSONAL DE ACTIVIDAD
PEREZ MARTINEZ, DOLORES	RESPONS.PROGRAM.	ADMINISTRATIVOS/AS
RAMIREZ GILABERT, CARLOS LUIS	CONDUCTOR	PROFESIONALES DE OFICIO
RAMOS LECHUGA, EMILIA	AUXILIAR ADMTVO.	ADMINISTRATIVOS/AS
REALES GUILLEN, PALOMA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
RODRIGUEZ BARBA, PEDRO ANTONIO	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
RODRIGUEZ LOZANO, JOSE	OFICIAL SEGUNDA	ADMINISTRATIVOS/AS
RUBIO LUCAS, ANTONIO	OPERADOR COMUNIC.	PERSONAL DE ACTIVIDAD
RUIZ EXPOSITO, JOSEFA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
SANCHEZ CARDENAS, NILA	OFICIAL PRIMERA	ADMINISTRATIVOS/AS
SANCHEZ EGEA, OLGA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
SANCHEZ GALIANO, SANDRA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS



SANCHEZ MARTINEZ, MARIA ISABEL	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
SANCHEZ MORALES, ROSA MARIA	AUXILIAR DE CLINICA	AUXILIAR DE CLINICA
SANTO NAVARRO, ENRIQUE FRANCISCO	JEFE PRIMERA(DIREC)	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
SAURA BONILLO, EVA MARIA	RESPONS.PROGRAM.	PERSONAL DE ACTIVIDAD
SEGURA CARRASCO, MARIA DOLORES	OFICIAL SEGUNDA	ADMINISTRATIVOS/AS
SERNA RUEDAS, MIRIAN	OPERADOR COMUNIC.	OPERADOR DE COMUNICACIONES
SERRANO MOLINA, MARIA CARMEN	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
SEVILLA CARRETERO, ANTONIO	ENCARGADO	PROFESIONALES DE OFICIO
SOLE CARASA, ISABEL	OFICIAL SEGUNDA	ADMINISTRATIVOS/AS
SORIANO BELMONTE, ESTHER	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
TORRANO MONDEJAR, MARIA SOLEDAD	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
TUDELA MOLINA, PEDRO	CUIDADOR	CUIDADOR
VALDES PICAZO, GREGORIO	OPERADOR COMUNIC.	OPERADOR DE COMUNICACIONES
VALLADOLID MEDINA, RAQUEL EVELIA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
VALVERDE MONTEALEGRE, KARIMA EUGENIA	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR Y ASIMILADOS
VERA ROS, MARIA JOSE	JEFE SUPERIOR	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
VERA SANCHEZ, CARLOS	OPERADOR COMUNIC.	OPERADOR DE COMUNICACIONES
VIVANCOS VERDU, MARIA CARMEN	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS
ZAMORA BERNAL, MARIA DEL ROSARIO	RESPONS.PROGRAM.	TITULADOS DE GRADO MEDIO Y ASIMILADOS

ANEXO IV

Tablas salariales de los años desde 2005 a 2010:

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2005-2008**Ayuda de Estudios:****245 245 245****GRUPO 1º TITULADOS:**

	2005		2006(3,2%)		2007(4,7%)		2008(1,9%)	
	SALARIO BASE	PLUS PRO-DUC. CONVENIO						
a)Titulados Universitarios de 2º y 3º Ciclo	1.820,45	124,33	1.878,70	128,31	1.967,00	134,34	2.004,38	136,89
b)Titulados Universitarios de 1º Ciclo	1.425,76	124,33	1.471,38	128,31	1.540,54	134,34	1.569,81	136,89
c)Secretario General Técnico-Gerente	1.820,45	124,33	1.878,70	128,31	1.967,00	134,34	2.004,38	136,89
d)Bibliotecario	1.277,60	124,33	1.318,48	128,31	1.380,45	134,34	1.406,68	136,89

GRUPO 2º ADMINISTRATIVOS:

a)Jefes Superiores (Oficial Mayor)	1.361,39	124,33	1.404,95	128,31	1.470,99	134,34	1.498,94	136,89
b)Jefes de Primera	1.277,60	124,33	1.318,48	128,31	1.380,45	134,34	1.406,68	136,89
c)Jefes de Segunda	1.222,40	124,33	1.261,52	128,31	1.320,81	134,34	1.345,90	136,89
d)Oficial de Primera	1.083,56	124,33	1.118,23	128,31	1.170,79	134,34	1.193,04	136,89
e)Oficial de Segunda	1.042,92	124,33	1.076,29	128,31	1.126,88	134,34	1.148,29	136,89
f)Telefonista-Repcionista	900,58	124,33	929,40	128,31	973,08	134,34	991,57	136,89
g)Auxiliar	880,33	124,33	908,50	128,31	951,20	134,34	969,27	136,89

h)Cobradores-Pagadores	839,63	124,33	866,50	128,31	907,22	134,34	924,46	136,89
i)Aspirantes	664,83	124,33	686,10	128,31	718,35	134,34	732,00	136,89

GRUPO 6º OFICIOS VARIOS:

a)Encargado	1.042,92	124,33	1.076,29	128,31	1.126,88	134,34	1.148,29	136,89
b)Oficial 1ª y Conductores	1.016,78	124,33	1.049,32	128,31	1.098,63	134,34	1.119,51	136,89
c)Oficial 2ª	961,56	124,33	992,33	128,31	1.038,97	134,34	1.058,71	136,89
d)Ayudante y operadores	815,78	124,33	841,88	128,31	881,45	134,34	898,20	136,89
e)Peones y mozos	758,28	124,33	782,54	128,31	819,32	134,34	834,89	136,89

GRUPO 8º PERSONAL CRUZ ROJA:

a)Responsable de Programas	828,42	124,33	854,93	128,31	895,11	134,34	912,12	136,89
b)Profesores	875,74	124,33	903,76	128,31	946,24	134,34	964,22	136,89
c)Monitores	811,1	124,33	837,06	128,31	876,40	134,34	893,05	136,89
d)Socorristas	634,11	124,33	654,40	128,31	685,16	134,34	698,18	136,89
e)Operador-Jefe de comunicaciones	828,42	124,33	854,93	128,31	895,11	134,34	912,12	136,89
f)Operador de comunicaciones	653,06	124,33	673,96	128,31	705,63	134,34	719,04	136,89
g)Auxiliar de Clínica	653,06	124,33	673,96	128,31	705,63	134,34	719,04	136,89
h)Cuidador	596,25	124,33	615,33	128,31	644,25	134,34	656,49	136,89

CATEGORIA	GRUPO PROFES.	2008			2009(2,75%)			2009(1,55%)			2010(1,75%)		
		SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVO CONVENIO										
Titulados de Grado Superior y Asimilados	I	912,12	136,89	937,20	140,66	926,26	139,01	942,47	141,45	942,47	141,45		
Titulados de Grado Medio y Asimilados	II	912,12	136,89	937,20	140,66	926,26	139,01	942,47	141,45	942,47	141,45		
Profesionales de Oficio	III	912,12	136,89	937,20	140,66	926,26	139,01	942,47	141,45	942,47	141,45		
Personal de Actividad	IV	912,12	136,89	937,20	140,66	926,26	139,01	942,47	141,45	942,47	141,45		
Responsable de Administración	I	912,12	136,89	937,20	140,66	926,26	139,01	942,47	141,45	942,47	141,45		
Administrativos/as	II	912,12	136,89	937,20	140,66	926,26	139,01	942,47	141,45	942,47	141,45		
Auxiliar de Administración	III	912,12	136,89	937,20	140,66	926,26	139,01	942,47	141,45	942,47	141,45		
Monitor de actividades/Operador de Comunicaciones/Socorrista	I	719,04	136,89	738,81	140,66	730,19	139,01	742,96	141,45	742,96	141,45		
Auxiliar de Clínica/Cuidador	II	656,49	136,89	674,54	140,66	666,67	139,01	678,33	141,45	678,33	141,45		
Personal de Limpieza	III	632,60	136,89	650,00	140,66	642,41	139,01	653,65	141,45	653,65	141,45		

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2009

CATEGORIA	GRUPO PROFES. BASE	SALARIO BASE	SALARIO BASE ASIMILADO					
			SALARIO BASE	DIFERENCIA	ASIMILAC. CATEG.(1%)	SAL. BASE ASIMILADO	PLUS PRODUC. CONVENIO	ANTIG.5% SB 1º BIENIO
Titulados de Grado Superior y Asimilados	I	2.035,44	926,26	1.109,18	11,09	937,35	139,01	46,87
Titulados de Grado Medio y Asimilados	II	1.594,14	926,26	667,88	6,68	932,94	139,01	46,65
Profesionales de Oficio	III	1.166,09	926,26	239,83	2,40	928,66	139,01	46,43
Personal de Actividad	IV	1.075,12	926,26	148,86	1,49	927,75	139,01	46,39
Responsable de Administración	I	1.428,48	926,26	502,22	5,02	931,28	139,01	46,56
Administrativos/as	II	1.211,53	926,26	285,27	2,85	929,11	139,01	46,46
Auxiliar de Administración	III	984,29	926,26	58,03	0,58	926,84	139,01	46,34
Monitor de actividades/Operador de Comunicaciones/Socorrista	I	906,89	730,19	176,70	1,77	731,96	139,01	36,60
Auxiliar de Clínica/Cuidador	II	730,19	666,67	63,52	0,64	667,31	139,01	33,37
Personal de Limpieza	III	701,71	642,41	59,30	0,59	643,00	139,01	32,15

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2010

CATEGORIA	GRUPO PROFES.	SALARIO BASE	SALARIO BASE ASIMILADO					PLUS PRODUC. CONVENIO	ANTIG. 5% SB 1º BIENIO
			SALARIO BASE	DIFERENCIA	ASIMILAC. CATEG. (6%)	SAL. BASE ASIMILADO	ASIMILAC. CATEG. (6%)		
Titulados de Grado Superior y Asimilados	I	2.071,06	942,47	1.128,59	67,72	1.010,19	141,45	50,51	
Titulados de Grado Medio y Asimilados	II	1.622,04	942,47	679,57	40,77	983,24	141,45	49,16	
Profesionales de Oficio	III	1.186,49	942,47	244,02	14,64	957,11	141,45	47,86	
Personal de Actividad	IV	1.093,93	942,47	151,46	9,09	951,56	141,45	47,58	
Responsable de Administración	I	1.453,48	942,47	511,01	30,66	973,13	141,45	48,66	
Administrativos/as	II	1.232,73	942,47	290,26	17,42	959,89	141,45	47,99	
Auxiliar de Administración	III	1.001,52	942,47	59,05	3,54	946,01	141,45	47,30	
Monitor de actividades/Operador de Comunicaciones/Socorrista	I	922,76	742,96	179,80	10,79	753,75	141,45	37,69	
Auxiliar de Clínica/Cuidador	II	742,96	678,33	64,63	3,88	682,21	141,45	34,11	
Personal de Limpieza	III	713,99	653,65	60,34	3,62	657,27	141,45	32,86	

ANEXO V

Importe fijado para cada trabajador con complemento retributivo específico para trabajadores/as que venían percibiendo antigüedad por el sistema de trienios al 8.5 % en base al Convenio Colectivo de Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones de la Región de Murcia.

CENTRO	NOMBRE	F.ANTIG.	COMPLEM.PERSONAL
AUTONOMICA	DE ISASA LACALLE, F.	14-07-86	980,36
AUTONOMICA	MORA VIEYRA DE A., P.	25-11-86	707,30
AUTONOMICA	MUÑOZ ESPARZA, R.	07-01-88	1.224,28
AUTONOMICA	GARCIA SANCHEZ, A.	12-09-88	927,80
AUTONOMICA	LLOR ESTEBAN, M.I.	01-04-89	742,93
AUTONOMICA	SOLE CARASA, I.	12-02-90	631,32
AUTONOMICA	MEDRANO MORENO, C.	11-04-90	855,68
AUTONOMICA	VERA ROS, M.J.	20-04-90	783,33
AUTONOMICA	SANCHEZ CARDENAS, N	26-09-90	434,95
AUTONOMICA	PARRA GOMEZ, C.S.	19-11-90	584,73
AUTONOMICA	MUÑOZ REVIEJO, M.	01-01-91	1.050,19
AUTONOMICA	MTNEZ. ESCRIBANO, J.	02-05-91	590,56
AUTONOMICA	NAVARRO AVILES, R.M.	10-01-91	752,91
AUTONOMICA	MONREAL FDEZ., S.	07-04-92	471,95
AUTONOMICA	RUBIO LUCAS, A.	02-12-94	184,71
AUTONOMICA	SEVILLA CARRETERO, A.	11-05-89	656,59
TOTANA	MARTINEZ RAMIREZ,M.E.	10-03-95	161,79