

Número de registre 8356

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

Conveni col·lectiu de treball de Creu Roja Espanyola a Lleida per als anys 2022 a 2025

Resolució, de 7 d'octubre de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Creu Roja Espanyola a Lleida per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 25100262012022).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Creu Roja Espanyola a Lleida per als anys 2022 a 2025, subscrit per les parts negociadores el 19 de setembre de 2022, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de Creu Roja Espanyola a Lleida per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 25100262012022) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Lleida, amb notificació a la Comissió Negociadora del Conveni.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 7 d'octubre de 2022

El director dels Serveis Territorials, Vidal Vidal Culleré

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes.

Este Convenio colectivo se pacta entre la representación legal de Cruz Roja Española en Lleida y de la representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de Cruz Roja Española en Lleida (Representación Legal de las/los Trabajadores).

Artículo 2. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio será de aplicación y regulará las relaciones laborales entre Cruz Roja Española en Lleida y las personas trabajadoras que desarrollen sus actividades en los diversos centros dependientes de Cruz Roja Española en la provincia de Lleida, y en aquellos otros que pudieran crearse en ocasión de la puesta en marcha de nuevas actividades.

Quedan expresamente excluidos y excluidas del ámbito del presente acuerdo:

- a) Las personas profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.
- b) Aquellas personas que presten servicios en régimen de colaboración voluntaria no retribuida con Cruz Roja Española.

- c) Las personas trabajadoras que presten sus servicios en alguno de los centros de trabajo de Cruz Roja Española que estén contratadas a tal fin por otras empresas.
- d) Las personas trabajadoras que desarrollen prácticas en la Institución como resultado de los convenios firmados entre Cruz Roja Española y otras instituciones, según la normativa vigente.
- e) El/la secretario/a Provincial y el/la Coordinador/a Provincial.
- f) Personal de programas de nueva adjudicación los cuales ya tengan un Convenio en el sector que regule la actividad y que sea de aplicación. No les será de aplicación esta exclusión de este Convenio a quienes ya formasen parte de la plantilla de la institución y sea la institución quien le reubique en el nuevo proyecto adjudicado, salvo que la adjudicación sea a petición del propio trabajador y este quiera ocupar una plaza en un proyecto nuevo, sometido a Convenio de sector.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La duración de este Convenio colectivo es de 4 años, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2022 y finalizando el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

A partir del día 31 de diciembre de 2025, el Convenio se prorrogará de forma tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes con 3 meses de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Durante la negociación del nuevo Convenio, permanecerá vigente el Convenio actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible, por lo que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, anulase o invalidase alguno de los pactos, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien, si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si transcurridos noventa días las partes no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y funciones

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de productividad y eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, y de acuerdo con los valores, principios y normas de la institución y el Plan estratégico de Cruz Roja Española.

La clasificación profesional se establece, fundamentalmente atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas tareas o funciones y especialidades profesionales.

Artículo 7. Aspectos básicos de la clasificación profesional.

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional será pactado entre la empresa y la persona trabajadora, de acuerdo con las siguientes normas:

- 1) La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Cualquier persona, en función del puesto de trabajo que desarrolle estará encuadrada en un grupo profesional, circunstancia que definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo. Así, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, o su consecución a través del procedimiento de acreditación de las competencias profesionales o a través de procesos formativos, no implica su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.
- 2) El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por la persona trabajadora, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación de la persona trabajadora.

Si se tuviera que asignar a una persona trabajadora a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba, y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que le son propios, así como tareas suplementarias o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

Los factores que influyen en la clasificación profesional y que, por tanto, indican la pertenencia de cada persona trabajadora a un determinado grupo profesional, son los que se definen a continuación:

- a) Titulación: Posesión del título requerido para el puesto de trabajo.
- b) Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la especialización de dicha formación.
- c) Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud proactiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.
- d) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- e) Responsabilidad y/o mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 8. Grupo profesional.

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

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

A estos efectos se determinan en este Convenio los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1. Titulados/As 1

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

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo las personas licenciadas, universitarias o con disposición de un grado con máster/doctorado, que sean contratadas para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, esencial para el desempeño de su profesión.

Grupo 2. Titulados/As 2

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

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo las personas diplomadas universitarias o con disposición de un grado que sean contratadas para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

Grupo 3. Técnicos/As Especialistas

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

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo las personas con Formación Profesional de Grado Superior, ciclo formativo de grado superior, certificado de profesionalidad o título equivalente.

Grupo 4. Técnicos/As Auxiliares

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

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo el personal con titulación de Formación Profesional de Grado Medio, ciclo formativo de grado medio, certificado de profesionalidad o equivalente.

Grupo 5. Servicios Generales

Pertencen a estos niveles las personas cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

Formación: Se podrá exigir estar en posesión de conocimiento de algún oficio en formación profesional, ciclos formativos o certificado de profesionalidad. Para determinadas posiciones se podrá requerir la posesión de cursos o formación específica en el puesto de trabajo y experiencia contrastada. La formación podrá ser suplida por la debida acreditación profesional para el desempeño de la profesión.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 9. Ingresos del personal.

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.

Se informará a la Representación Legal de las/los trabajadores de la existencia de las vacantes y su convocatoria para que las personas trabajadoras de la plantilla puedan optar a ocupar dichos puestos. El personal laboral de Cruz Roja que tenga más de 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.

La empresa comunicará a la Representación Legal de las/los trabajadores la nueva incorporación de la persona trabajadora, así como la fecha de inicio.

Artículo 10. Contratación.

La entidad se ajustará a los modelos de contrato establecidos en cada momento por la legislación vigente.

Artículo 11. Voluntariado y Código de conducta

Siendo Cruz Roja una institución que tiene como uno de sus principios fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias en la organización y en las actividades de la institución.

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Conducta de Cruz Roja Española, o documento que le sustituya en el futuro, debiendo respetarlo y cumplirlo, siendo su incumplimiento causa de sanción laboral.

Artículo 12. Cláusula general de no discriminación

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en la organización en razón de alguna de dichas cuestiones. Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de: la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el diálogo social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento "Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo.

Queda prohibida toda conducta que produzca o pueda producir discriminación por razón de sexo, edad, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, así como cualquier circunstancia de carácter personal. Esta prohibición de discriminación tampoco podrá producirse por condiciones retributivas del personal en iguales posiciones de trabajo.

Artículo 13. Comisión de servicios.

En los casos en los que Cruz Roja Española en la provincia de Lleida acuerde con la persona trabajadora un traslado en comisión de servicios a otras dependencias acogidas a distintos convenios, se redactará un acuerdo tipo que promoverá la igualdad de condiciones entre la plantilla y que contendrá el tiempo por el que se estipula la comisión de servicios, la reincorporación al anterior puesto de trabajo o puesto de igual grupo y nivel actualizado y la posibilidad de contratación por la empresa donde presta los servicios, si está así lo propusiera y la persona trabajadora lo aceptará.

Las personas acogidas a este convenio que pudieran estar en comisión de servicio prestando el mismo en otra entidad se beneficiarán de todas las mejoras que en la misma hubiera, frente al convenio del centro de pertenencia desapareciendo éstas cuando concluya su comisión de servicios.

En cualquier momento de la comisión de servicios la persona trabajadora o la Institución podrán acordar la reincorporación al anterior puesto de trabajo, dando un preaviso de un mes.

Artículo 14. Periodo de prueba.

Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito se realizará en periodo de prueba, la duración del cual será de 6 meses para el Grupo 1 y 2; y 4 meses para el resto de grupos.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción, acogimiento y vacaciones o días libres, que afecten a las personas trabajadoras durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Durante este periodo, tanto la Institución como la persona trabajadora podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

Artículo 15. Formación.

De conformidad con lo que establece el artículo 21.4 del Estatuto de los trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en este sector, las personas trabajadoras tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia empresa u otros organismos.

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones
- b) La especialización dentro del propio trabajo
- c) La reconversión profesional
- d) La ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras aplicables a las actividades del sector.

CAPÍTULO IV Teletrabajo

Artículo 16. Teletrabajo.

Se reconoce el derecho de los trabajadores a la posibilidad, en la medida del trabajo a desempeñar, de acordar teletrabajo. Cruz Roja Lleida implantará un acuerdo de teletrabajo que recoja la legalidad vigente a la fecha.

CAPÍTULO V Extinción del contrato de trabajo

Artículo 17. Preaviso por dimisión de la persona trabajadora.

La dimisión de la persona trabajadora deberá ir precedida de un periodo de preaviso de 30 días en el supuesto de que esta pertenezca a los grupos 1 y 2 según la clasificación profesional establecida en el presente Convenio, y de 10 días para el resto de personas trabajadoras. En caso de no producirse el preaviso, se descontará de la liquidación a percibir el salario correspondiente a los días no preavisados.

Artículo 18. Abandono del puesto de trabajo.

Cuando la persona trabajadora se ausente de su lugar de trabajo por causa no justificada durante un periodo igual o superior a tres días laborables, se considerará a todos los efectos como dimisión voluntaria.

La empresa deberá restituirlo en sus condiciones anteriores cuando posteriormente se pueda acreditar que la ausencia se ha debido a una causa de fuerza mayor, entendiéndose por la misma una situación de extrema gravedad y excepcionalidad que haya imposibilitado la comunicación con la empresa por cualquier vía.

Artículo 19. Jubilación.

La jubilación será forzosa cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal fijada en la normativa vigente para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria. En cuanto a su regulación, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

CAPÍTULO VI Jornada de trabajo

Artículo 20. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada de trabajo queda establecida en 1719 horas anuales.

La jornada semanal tendrá un descanso de 48 horas ininterrumpidas y entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

Las personas trabajadoras tienen el derecho a, una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y de vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender

comunicaciones telefónicas, mensajes ni correos electrónicos, valorándose las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir.

Artículo 21. Calendario laboral.

El calendario laboral comprenderá la distribución anual de la jornada, los días de trabajo, las horas diarias, los días festivos, los descansos semanales y otros días inhábiles, sin superar, la jornada laboral ordinaria en cómputo anual.

La empresa y la representación Legal de las/los Trabajadores elaboraran anualmente el calendario laboral de mutuo acuerdo, facilitándolo a las personas trabajadoras durante el mes de noviembre.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias tendrán carácter excepcional y voluntario, debiendo ser previamente autorizadas por la persona responsable de la oficina correspondiente y atendiendo a las necesidades del servicio

Como regla general, se mantiene el criterio de supresión de las horas extraordinarias habituales.

La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado y en un plazo de tres meses desde su realización, que deberá disfrutarse preferentemente en jornadas completas.

Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%.

Artículo 23. Horarios de trabajo y flexibilidad horaria.

La distribución de la jornada será con carácter general de lunes a viernes:

- En periodo de invierno (del 1 de enero al 31 de mayo y del 16 septiembre al 31 de diciembre), el horario será, generalmente, de 9 a 14 y de 16 a 18h.

Se establece flexibilidad de entrada des de la 7:45h a las 9:00h horas. Salida máxima las 19:00h.

La jornada mínima será de 7 horas y la jornada máxima será de 9,5 horas.

En jornada completa, es obligatoria la presencia de un mínimo de 2 tardes a la semana, de lunes a jueves. En jornadas iguales a 30 horas semanales e inferiores a jornada completa, la presencia será de 1 tarde a la semana. Corresponderá a cada departamento, junto con la dirección, la organización de los turnos de tarde de modo que la atención a los programas y/o servicios quede cubierta siempre que sea posible.

- En periodo de verano (del 1 de junio al 15 de septiembre, ambos incluidos), la jornada será, con carácter general de 8 a 15 horas. La flexibilidad de entrada será des de las 7:45h a las 8:45h horas. Salida máxima las 15:45h. La jornada máxima será de 7 horas.

Siempre que la duración de la jornada sea de 6 horas o más continuadas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, no fraccionables, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. Dicho periodo no podrá coincidir con la salida o entrada al centro y deberá registrarse.

El tiempo destinado a la comida será de mínimo 30 minutos.

Cuando una persona trabajadora, se desplace por motivo profesional y dicho desplazamiento le mantuviera ausente de su domicilio habitual, podrá disfrutar de 3h por día de pernocta. A partir de 2 noches, en adelante la compensación, será de un máximo de 6 horas. La validación de la distribución horaria será a cargo del responsable directo del ámbito/ departamento, oficina, con la conformidad previa de Secretaría y/o Coordinación provincial.

Los contratos que se celebren a tiempo parcial se deberá especificar la jornada y el horario correspondiente.

Artículo 24. Sistema de control de presencia.

Todas las personas trabajadoras estarán obligadas a utilizar el Sistema de Control de Presencia implantado por la empresa, así como a justificar sus ausencias. Las salidas o ausencias de la Oficina sin justificar no computarán como trabajo efectivo debiendo recuperarse y pudiendo ser objeto de sanción. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

El personal responsable de equipos revisará mensualmente el cumplimiento del cómputo total de horas mensuales ordinarias y extraordinarias, estableciendo la propuesta de recuperación por exceso o por defecto en el plazo de los tres meses siguientes a su realización. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante el tiempo legalmente establecido y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus responsables, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para cumplir con el registro horario se deberá realizar un registro de todas las entradas y salidas, así como de los descansos y pausas que se produzcan dentro de la jornada del trabajador/a.

Las pausas concedidas para salir del centro para cualquier actividad personal, incluidas las dedicadas a fumar, deben recuperarse dentro de la misma jornada laboral y ser reportadas.

Artículo 25. Vacaciones.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas o de forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Para este efecto, el periodo de vacaciones se merita del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. El disfrute será en semanas completas, y preferentemente del 1 de mayo al 30 de septiembre.

En aquellos casos en que se produjese coincidencia en las propuestas de vacaciones entre el personal de un mismo departamento, y en defecto de acuerdo entre los coincidentes, se establecerá un sistema de turnos rotativo anual entre los empleados y empleadas del departamento, lo que permitirá a cada uno de ellos o ellas disfrutar de elección prioritaria con arreglo a dicho orden. Siendo la primera elección del turno por orden de antigüedad.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad.

Artículo 26. Fiestas.

Las fiestas que disfrute el personal comprendido en el ámbito del presente convenio serán las nacionales, autonómicas y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por el departamento competente de la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTULO VII

Permisos y excedencias

Artículo 27. Días de asuntos propios.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a:

- 3 días (24h) de asuntos propios a elección de mutuo acuerdo entre la Representación Legal de las/los Trabajadores y la Institución, fijados en el calendario laboral anual (no podrán disfrutarse en periodo de verano).
- 4 días de asuntos propios a elección de la persona trabajadora, pudiendo enlazarse con vacaciones. El disfrute de estos 4 días, no podrá fraccionarse en horas.

Los días y horas de asuntos propios se entenderán proporcionales a la jornada laboral y contrato, debiendo reflejarse en calendario laboral y no pudiendo ser intercambiados por días de vacaciones ni compensación de horas. Si el trabajador/a causara baja y hubiera disfrutado de los mismos previo a su devengo total se procederá a la regularización en la liquidación de finiquito su parte proporcional.

Las personas que lleven entre 3 y 5 años trabajados en la Institución, podrán disfrutar de 1 día adicional cada año natural. Las personas que lleven entre 6 y 10 podrán disfrutar de 2 días más cada año, y las que lleven 11 años o más, podrán disfrutar de un máximo de 3 días cada año. El disfrute de estos días, deberá ser en días completo, no pudiéndose fraccionar en horas.

Artículo 28. Festivos.

La víspera de los dos festivos locales y el jueves santo, se considerará laborable únicamente la mitad de la jornada (4 horas en jornada completa y proporcional, en el resto de jornadas).

Artículo 29. Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho o uniones estables de pareja previa justificación en registro oficial, que podrá disfrutar en el plazo de 6 meses desde la fecha del registro. El disfrute del permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.
- b) 3 días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de 150 kilómetros, o superior, el permiso será de cinco días laborables. Los días podrán ser disfrutados de forma discontinua dentro de los 15 días posteriores al fallecimiento y, en el resto de supuestos, hasta la fecha del alta médica.
La persona trabajadora deberá comunicar los días escogidos para el disfrute el primer día laborable siguiente al hecho causante. En caso de situaciones excepcionales de imposibilidad de planificación de la persona trabajadora, el preaviso será de dos días laborables previos al disfrute.
Se reconocen los mismos derechos para los y las cónyuges a las personas que, no habiéndose casado, convivan en unión estable de pareja acreditable según legislación vigente.
- c) 2 días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- f) Por el tiempo indispensable, para acudir a visitas médicas propias o de familiares de hasta segundo grado, con un máximo de 20 horas anuales (proporcionales al tiempo trabajado). Se podrá disponer de estas horas para la asistencia, por el tiempo indispensable, a tutorías escolares, bancos, organismos oficiales o realización de exámenes oficiales. Será necesaria una justificación posterior.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por nacimiento, adopción y adopción internacional. Se estará a lo previsto en la legislación vigente. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los/as progenitores/as al país de origen del/de la adoptado/a, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En el supuesto de fallecimiento del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. En el supuesto de discapacidad del menor en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada progenitor. La misma ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinto/a del primero.
- i) En el caso de nacimiento de un hijo o hija prematuro o que tenga que ser hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, se otorga un permiso equivalente al tiempo de hospitalización hasta un máximo de 13 semanas. Por parte de la madre, este permiso se inicia después de haber disfrutado de las 6 primeras semanas posteriores al parto, y sin perjuicio de los permisos reconocidos anteriormente en el Convenio. En el caso de otra persona progenitor/a este permiso lo disfrutará después de haber agotado a los permisos reconocidos anteriormente. Este permiso será acumulable en de maternidad/paternidad o el tiempo que corresponda en los casos de acogimiento o adopción.
- j) Por nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el menor haya de continuar hospitalizado/a después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- k) Por lactancia. Para facilitar la lactancia natural o artificial la persona trabajadora, podrá optar entre:
- Permiso de 14 días laborables a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta de maternidad o paternidad, acordado con la entidad que lo conceda y sujeto a las necesidades organizativas de ésta. Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, hasta que el menor alcance los 12 meses.
 - Hasta 1h de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en 2 fracciones, por un hijo o hija menor de 9 meses. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.
 - Hasta 1h de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en 2 fracciones, con reducción proporcional del salario, a partir del cumplimiento de los nueve meses y hasta que el hijo/a cumpla los 12 meses. Se podrá disfrutar de este permiso cuando ambos/as progenitores/as, adoptantes, guardadores/as o acogedores/as ejerzan este derecho con la misma duración y régimen.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia. Dicho permiso se verá incrementado proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Todos los permisos previstos en el presente artículo que puedan tener carácter predecible se deberán solicitar al menos con 5 días laborables de antelación, con el fin de poder gestionar correctamente la

cobertura del servicio. La entidad deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo máximo de 48 horas posteriores a la solicitud.

Artículo 30. Reducción de jornada por cuidados.

La reducción de jornada podrá solicitarse en los siguientes supuestos:

- a) Para cuidar de un hijo menor de 14 años o de una persona con diversidad funcional, psíquica o sensorial que no desarrolle una actividad retribuida. La reducción podrá ser de entre una octava parte de la jornada, como mínimo y la mitad, como máximo, con la disminución proporcional del salario.
- b) Por cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desarrolle actividad retribuida.
- c) Por hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas, entre otras) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continua y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. La reducción será de al menos, la mitad de la duración de la jornada con la disminución proporcional del salario. Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se podrá establecer que esta reducción de jornada se acumule en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada por tener a su cuidado un/a menor o un/a familiar de los previstos en este artículo corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo 31. Excedencias.

El régimen de excedencia se ajustará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores, con las peculiaridades siguientes:

A) Excedencia especial de un mes.

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de 15 días naturales, por los siguientes motivos:

- a) Adopción en el extranjero.
- b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- c) Hospitalización prolongada por enfermedad grave del/de la cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Al término del periodo de esta excedencia, la persona trabajadora se incorporará obligatoriamente a su mismo puesto de trabajo, de manera inmediata y sin necesidad de vacante. La no incorporación por causa imputable a la persona trabajadora implicará la extinción de la relación laboral.

B) Excedencia voluntaria

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no

mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El preaviso para solicitar la excedencia, sus posibles prorrogas y/o comunicar el reingreso será de 1 mes natural.

Durante los primeros seis meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

C) Excedencia para atender el cuidado de menores y familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada menor, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender el cuidado de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de duración de ambas excedencias podrá disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial de familia, regulado por el Ordenamiento jurídico español.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

CAPÍTULO VIII

Percepciones salariales y extrasalariales

Artículo 32. Estructura retributiva.

La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de las personas trabajadoras por la prestación profesional. Estará compuesta por el salario base, los complementos salariales y las gratificaciones.

Artículo 33. Retribuciones.

La cuantía del salario base queda reflejada en la tabla salarial que se adjunta como Anexo I a este Convenio. La subida salarial para estos 4 años es:

	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025
Grupo 1	1%	2%	2%	2%
Grupo 2	1,5%	2%	2%	2%
Grupo 3	3,8%	0%	2%	2%
Grupo 4	8,24%	0%	2%	2%
Grupo 5	15.000€	0%	2%	2%

Si la jornada que realiza la persona trabajadora fuese a tiempo parcial, el salario base y los complementos que pudieran percibirse, se reducirán proporcionalmente.

Artículo 34. Compensación y absorción.

Las mejoras resultantes de la aplicación del presente Convenio compensan las que vinieran rigiendo con anterioridad a la vigencia del mismo, salvo aquellas expresamente recogidas en el texto.

Artículo 35. Complemento ad personam derivado de la antigüedad.

El personal laboral que a la firma del presente convenio viniera percibiendo el complemento ad personam, derivado del concepto de antigüedad, se respetará y mantendrá, siendo revalorizable, en el mismo porcentaje de incremento que se aplique en las tablas salariales.

Artículo 36. Garantía ad personam.

Se respetarán y mantendrán estrictamente, como garantía ad personam, las situaciones y las condiciones personales que excedan globalmente lo pactado en este Convenio, bajo el nombre de Mejora Voluntaria, no siendo estas revalorizables.

Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias.

El salario anual fijado en las tablas del Anexo I, más el complemento ad personam, si los hubiere, se abonará en 16 pagas y media. Las 4,5 pagas extraordinarias se prorratearán en 12 mensualidades.

Artículo 38. Pluses y complementos de puesto de trabajo de carácter no consolidable.

El devengo de los pluses y complementos procederá en función de las características del puesto de trabajo y, por ello, su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional asignada, siendo complementos no consolidables.

Se abonarán cuando las características del puesto de trabajo difieran sustancialmente de las consideradas con carácter general para determinar el salario base de los diferentes grupos.

Estos pluses y complementos serán revalorizables en el mismo porcentaje de incremento que se aplique en las tablas salariales.

A. Complemento de disponibilidad

Corresponde a aquellas personas trabajadoras que a petición de la entidad deban permanecer localizables y/o disponibles en el tiempo que media entre el final de su jornada laboral y el inicio de la siguiente, así como sábados, domingos y festivos, salvo en el periodo de las vacaciones anuales retribuidas.

En cualquier momento la entidad puede decidir que ya no es necesario que la persona trabajadora esté disponible y/o localizable, dejando de recibir este complemento. De igual forma, la persona trabajadora

puede renunciar a este complemento y con ello cesar en su obligación de estar disponible y/o localizable. El preaviso por ambas partes será de 1 mes.

No se podrá acordar la disponibilidad definida en este artículo en los siguientes casos:

- Personal que realice trabajos nocturnos conforme al art. 36 del E.T.
- Personal que sea menor de 18 años.
- Personal que esté contratado en cualquier modalidad de formación.

El importe para dicho complemento será de 60€ brutos mensuales, retribuido en 11 mensualidades de un ejercicio anual, y será abonado en proporción al tipo de jornada laboral de la persona trabajadora. No operará la disponibilidad ni se tendrá que retribuir este complemento durante los periodos de disfrute de vacaciones ni durante los periodos de baja laboral.

En caso de que este complemento ya esté compensado mediante otra retribución específica que responda a la misma causa, esta se reducirá en la misma cantidad, sin que el total percibido sea inferior después de aplicar la compensación.

B. Plus de nocturnidad

Retribuye las horas trabajadas durante el horario comprendido entre las 22:00h y las 6:00h, a razón del valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%, en proporción al número de las horas trabajadas en horario nocturno.

No habrá lugar a compensación económica en los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que, por su propia naturaleza se consideran nocturnos, tales como guardas, porteros/as, serenos/as o similares que fuesen contratados/as para desarrollar sus funciones durante la noche.
- Cuando la persona trabajadora afectada parcialmente por el horario nocturno ya tenga compensada esta dedicación horaria mediante otra retribución específica.

C. Plus festivo

Retribuye las horas trabajadas durante los días festivos a razón del valor de la hora ordinaria incrementada en un 75%, en proporción al número de las horas trabajadas en horario festivo. Se entiende por día festivo aquel designado como festivo nacional, de comunidad autónoma o local, y los domingos, cuando coincida con el descanso semanal de la persona trabajadora. Se exceptúan:

- Las contrataciones realizadas por trabajos que por su propia naturaleza se consideren habitual trabajar en domingos o festivos.
- Cuando la persona trabajadora afectada ya tenga compensada esta dedicación horaria mediante otra retribución específica.

D. Complemento de responsabilidad

Corresponde aplicar este complemento como compensación a aquellas actividades que debe realizar la persona trabajadora que haya sido designada o nombrada por la entidad, para algún cargo de responsabilidad o bien esa responsabilidad sea inherente a las funciones que realiza y que por ello en el desempeño de dicho puesto concurren condiciones o factores distintos y adicionales a los considerados para definir su grupo profesional y nivel.

La entidad propondrá la percepción de este complemento al trabajador/a y éste podrá aceptarlo o rechazarlo. De aceptarlo, el trabajador/a asumirá las obligaciones inherentes y la Institución expedirá el

correspondiente nombramiento. Dicho complemento dejará de ser percibido al finalizar las funciones por la que fue nombrado.

El complemento de responsabilidad para el responsable de departamento de la Oficina Provincial será de 250€ brutos/mes o parte proporcional de la jornada, por 12 mensualidades.

El complemento de responsabilidad para la responsable de la Oficina Local-Comarcal, según volumen de presupuesto anual, se establece en:

- Hasta 50.000€ de presupuesto: 120€ brutos/anuales o parte proporcional de la jornada
- Entre 50.000€ i 100.000€ de presupuesto: 300€ brutos/anuales o parte proporcional de la jornada.
- Entre 100.000€ i 120.000€ de presupuesto: 600€ brutos/anuales o parte proporcional de la jornada.
- Más de 120.000€ de presupuesto: 900€ brutos/anuales o parte proporcional de la jornada.

Será obligación de la empresa actualizar y revisar, en función de los presupuestos anuales de cada Oficina Local-Comarcal, las cuantías de estos pluses.

La percepción de este complemento será incompatible con la percepción de cualquier otro complemento contemplado en este artículo.

Artículo 39. Dietas.

Las dietas son percepciones económicas extra salariales de carácter irregular y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento de la persona trabajadora por necesidades del trabajo.

Las personas trabajadoras deberán solicitar autorización previa de su desplazamiento a través de la aplicación de Viajes, ubicada en la Intranet. El alojamiento y los billetes de transporte se gestionarán por la Oficina Provincial.

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

- Comida: Hasta 20 €/día
- Cena: Hasta 15 €/día
- Kilometraje 0,23 €/km. Se utilizará preferentemente la flota institucional. La utilización del vehículo particular deberá ser previamente autorizada por el responsable directo.

Artículo 40. Anticipo y préstamo.

Anticipo: todo el personal de la empresa tendrá derecho a solicitar y recibir de éstos anticipos hasta el límite del importe meritado en el momento de la solicitud. El plazo para la emisión de dicho anticipo no podrá ser superior a 48 horas laborables.

Préstamo: todo el personal con más de dos años de antigüedad en la empresa podrá solicitar, por escrito, un préstamo sin interés, hasta el importe de tres mensualidades del salario real, o el importe que las partes acuerden. La aprobación del mismo estará sujeta a la aceptación por parte de la empresa, así como los plazos de devolución.

Artículo 41. Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente.

En caso de IT, accidente laboral, enfermedad profesional y enfermedad común con hospitalización, la empresa complementará las retribuciones que venía percibiendo la persona trabajadora, durante todo el periodo de duración de la misma y hasta un máximo de 24 meses para que la persona trabajadora perciba el 100% de su retribución habitual desde el primer día al último día de la baja.

En cualquier proceso de incapacidad temporal existe la obligatoriedad de aportar los justificantes de la baja médica, independientemente de los días que dure el proceso. La presentación del justificante se deberá hacer por cualquiera de los medios de comunicación habitual (presencial o telemático) a la empresa en un plazo máximo de 48 horas.

CAPÍTULO IX Régimen disciplinario

Artículo 42. Principios informadores.

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de la institución en relación con el personal asalariado.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente Convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se deberán tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador o trabajadora afectada.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 43. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores y/o trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual podrá ser sancionada por la dirección de la institución, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que establece este artículo.

Son faltas leves:

- a) La falta de puntualidad notificada, 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 incumplimiento de los mecanismos de control.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin el correspondiente permiso.
- f) La no comunicación del parte de baja por enfermedad en setenta y dos horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- g) La falta de respeto con el público o compañeros/as de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Entidad.
- h) La negligencia del trabajador/a en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.
- i) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
- j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.
- k) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.
- l) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referentes a los datos personales.
- m) La no comunicación por parte de los/las responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.
- n) La inobservancia en las medidas de las normas o medidas reglamentarias de higiene.
- o) Hasta 4 faltas de fichaje para registro horario en un mes.

p) Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información y de protección de datos trasladadas por cualquier medio, sin que esta acción derive en la producción de una incidencia.

Se consideran graves las siguientes faltas:

- a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año.
- b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada siempre que no se considere muy grave.
- c) El abandono del puesto de trabajo, sin notificación previa o causa justificada, si este 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/a utilizando alteración de los medios de control.
- d) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
- e) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.
- f) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.
- g) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.
- h) El encubrimiento, por parte de los/las responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los/as trabajadores/as a su cargo.
- i) De 4 a 7 faltas de fichaje para registro horario en un mes.
- j) Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre seguridad de la información y de protección de datos trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en la producción de una incidencia, que no supone para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados.
- k) No atender, de forma puntual o repetida, a la formación que corresponda recibir en materia de seguridad de la información y protección de datos personales.
- l) Impedir al Responsable de Seguridad o al DPO la correcta realización y cumplimiento de sus funciones en Cruz Roja Española.

Son faltas muy graves:

- a) Todas las que prevé el artículo 54 del ET.
- b) El abuso de autoridad por parte de los responsables.
- c) La reincidencia en la comisión de una falta grave por tres veces en un período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.
- d) 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.
- e) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- f) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- g) Las agresiones verbales o físicas en horas de servicio.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios de manera intencionada.
- j) Condena en firme al trabajador/a por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos en el ámbito de la entidad.
- k) 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.
- l) Condena en firme al trabajador/a por acoso sexual o moral o cualquier atentado a los derechos fundamentales de la persona.
- m) Más de 8 faltas de fichaje para registro horario en un mes. +
- n) Acosar sexualmente mediante cualquier comportamiento de naturaleza verbal o física.

- o) Cometer delitos penales de cualquier tipo utilizando, o con el objetivo de dañar, los sistemas informáticos o la información gestionada por Cruz Roja Española.
- p) Incumplir las cláusulas y directrices expresadas en el acuerdo de confidencialidad que le vincule con Cruz Roja Española.
- q) Incumplir, de forma puntual o repetida, las directrices sobre protección de datos personales trasladadas por cualquier medio, derivando esta acción en una incidencia que suponga para Cruz Roja Española consecuencias frente a la Agencia Española de Protección de Datos, cualquier otro organismo homólogo o los propietarios de los datos personales afectados. La gravedad de la presente falta será determinada en función de la gravedad del incumplimiento y el impacto y características de las consecuencias impuestas sobre Cruz Roja Española por el mismo.

Artículo 44. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo entre 4 y hasta 14 días.
3. Por faltas muy graves
 - Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.
 - Despido disciplinario.

El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

- El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- El daño al interés de la entidad.
- La reiteración o reincidencia.
- El daño que la conducta haya podido ocasionar a otro compañero.

Artículo 45. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Institución tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Igualdad

Artículo 46. Principio de no discriminación y plan de igualdad.

Las partes afectadas por este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa.

En la Institución la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja.

La Institución asume la Política de Igualdad que establece el IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española 2022-2025.

Artículo 47. Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.

Cruz Roja dispone de un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género, aprobado en julio de 2021.

Artículo 48. Lenguaje de género.

Las partes firmantes en su firme compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres manifiestan que con el fin de una mayor simplicidad en la redacción del Convenio se ha utilizado "las personas trabajadoras" como forma genérica para englobar a trabajadoras y trabajadores, debido a que los firmantes defienden el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género y en ningún caso tal redactado puede ser considerado como discriminación por razón de sexo.

Artículo 49. Derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género o que tengan la consideración de víctimas del terrorismo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o terrorismo tendrán derecho a:

a) La reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos, una octava parte y un máximo de tres cuartas partes de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la persona trabajadora afectada y, en caso de desacuerdo, corresponderá a la persona afectada.

b) La reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la persona trabajadora afectada; en su defecto, dicha determinación corresponderá a la persona afectada.

c) Ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la persona trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes o las que se pudieran producir en el futuro en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la persona trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses podrá optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

d) La persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a:

a) La suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto de trabajo, cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo inicial no superior a seis meses. El juez o la jueza podrán prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

b) Declarar extinguido su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud, no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar mediante un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez o la jueza dicten la orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

CAPÍTULO XI**Seguridad y salud laboral****Artículo 50. Seguridad y salud laboral.**

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 51. Vigilancia de la salud.

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio tiene derecho a la realización de los exámenes de salud, con una periodicidad anual. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para las personas trabajadoras, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud, o si, por las características del puesto de trabajo, la salud de la persona trabajadora pudiera constituir un peligro para sí mismo, para las demás personas trabajadoras y otras personas. Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio de la persona trabajadora. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre la persona trabajadora, traslados incluidos.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

La Institución formará e informará periódicamente a las personas trabajadoras de todos los riesgos existentes, así como los medios para evitarlos y las responsabilidades que pudieran derivarse de su incumplimiento.

Artículo 52. Mecanismos de participación.

El órgano colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa, en materia de prevención de riesgos, es el Comité de Prevención y salud laboral. Tendrá una composición paritaria, y estará formado por las personas Delegadas de Prevención, de una parte, y por el Empresario/a y/o sus representantes, de la otra. Podrán participar, con voz, pero sin voto, las personas Delegadas Sindicales y las personas responsables técnicas de la prevención de la Empresa.

Las personas Delegadas de Prevención serán elegidas por y entre las personas miembro de la representación Legal las/los Las Trabajadores. La duración en el cargo será de 4 años, a partir de la fecha que sean designados.

Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las partes.

CAPÍTULO XII**Derechos sindicales y de representación colectiva****Artículo 53. De las personas trabajadoras y sus representantes**

Las personas trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la ley y en el presente convenio.

Las personas trabajadoras tienen derecho a reunirse en asamblea. Las reuniones tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.

Se respetará por la empresa el derecho de toda persona trabajadora a sindicarse libremente, y se admitirá que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

La representación Legal de las/los Trabajadores tendrá las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para la misma por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los trabajadores y el propio convenio.

La representación Legal de las/los Trabajadores, en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas, utilizará el correo electrónico, con criterios de racionalidad y respetando en todo caso la normativa de protección de datos, para transmitir información de naturaleza sindical y laboral al personal laboral, de acuerdo con lo que dispone el artículo 8 de la LOLS.

Artículo 54. Acumulación de crédito de horas mensuales

El número de horas mensuales que corresponda a los y las miembros del comité de empresa podrán ser acumuladas en uno/a o varios/as de sus representantes del mismo comité, siempre que sea formalmente comunicado a la empresa con la suficiente antelación. Asimismo, también se deberá comunicar con la suficiente antelación cualquier variación que pudiera efectuarse.

Será a cargo de la empresa las horas dedicadas por la representación Legal de las Trabajadores dentro del horario de trabajo a las reuniones de la Comisión paritaria del Convenio colectivo o de la Comisión negociadora, si procediera. Dichas horas no se computarán como parte del crédito de horas mensuales.

CAPÍTULO XIII

Sistemas telemáticos de la empresa

Artículo 55 - Utilización del correo electrónico, Internet e intranet por las personas trabajadoras.

El correo electrónico, la intranet e Internet es de exclusivo uso profesional. Las personas trabajadoras podrán utilizar estos medios puestos a su disposición por la Entidad para el desempeño de las actividades de sus puestos de trabajo y aceptan las normas de utilización del sistema informático.

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para chats, redes sociales, juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., ni cualquier otro no relacionados con la actividad profesional.

Artículo 56. Control empresarial.

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que su utilización por parte de las personas trabajadoras usuarias no derive a fines extraprofesionales.

A estos efectos la empresa podrá utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibido en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por las personas trabajadoras en internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de internet por usuarios de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por las personas trabajadoras usuarias.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos habrá de tenerse en cuenta lo siguiente:

- a) El acceso ha de ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el empleado, la empresa hará uso de ellos.
- b) La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.

- c) El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de la representación Legal de las Trabajadores y del usuario o de la usuaria afectado/a.
- d) La denegación de acceso por parte del usuario o de la usuaria, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este Convenio se establezca.
- e) El respeto a la normativa legal establecida a tal efecto, especialmente la referida a la Ley Orgánica de Protección de Datos.

CAPÍTULO XIV Comisión paritaria

Artículo 57. Comisión paritaria.

La Comisión paritaria es un órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio Colectivo. Está integrada por diez vocales: cinco en representación de la Institución y cinco en representación de la parte social. Los y las vocales de la Comisión paritaria podrán ser sustituidos/as a petición de la parte a quien representen, así como delegar su voto a cualquiera de los asistentes. Las partes podrán utilizar los servicios de personas asesoras en cuantas materias o reuniones consideren oportunas.

La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán todos los asistentes a la reunión.

Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a consideración de la Comisión Paritaria, las partes podrán plantear sus divergencias, a un arbitraje ante un árbitro elegido de común acuerdo o ante la Autoridad Laboral competente o la jurisdicción social.

Artículo 58. Competencias.

A la Comisión paritaria se le atribuyen las siguientes funciones:

- a) El conocimiento y la resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) El conocimiento de las discrepancias en los supuestos de procedimientos de inaplicación de Convenio.

CAPÍTULO XV Procedimiento de inaplicación del convenio colectivo

Artículo 59 - Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.

Según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, por acuerdo entre la empresa y la representación Legal de las Trabajadores legitimada para negociar, se podrán modificar las materias que se detallan a continuación, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La empresa que quiera proceder a la inaplicación de alguna de estas materias deberá abrir un periodo de consultas con la representación Legal de los Trabajadores en la empresa que tendrá una duración máxima de 15 días, debiendo acreditar suficientemente en este periodo de consultas las causas y los motivos que justifican la inaplicación.

Simultáneamente al inicio de este periodo de consultas, deberán informar a la Comisión paritaria del Convenio colectivo. Esta comunicación debe ir acompañada de las causas alegadas que puedan justificar la medida, acreditadas documentalmente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo o solución arbitral, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa. En caso de acuerdo en el seno de la empresa, ambas partes notificarán el acuerdo a la Comisión paritaria del Convenio y a la autoridad laboral.

Dado el carácter legalmente transitorio de la misma, cualquiera de las partes puede plantear la revisión de las medidas de inaplicación en la medida en que se modifiquen las causas que dieron lugar a la misma, siguiendo el mismo mecanismo que cuando se inicia el proceso de inaplicación.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter sus discrepancias a la Comisión paritaria del Convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera comunicada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o en el caso de persistir el desacuerdo después de la finalización del trámite ante la Comisión paritaria, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación o mediación y, en su caso, si así lo deciden las partes, al procedimiento de arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del Convenio deberá concretar las nuevas condiciones por aplicar a las personas trabajadoras de la empresa, así como la vigencia de la inaplicación, la cual no podrá prolongándose más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

ANEXO I

Grupos profesionales

Se relaciona seguidamente y sin ánimo excluyente o limitativo la relación de grupos profesionales y profesiones más habituales en la Institución:

GRUPO PROFESIONAL	FORMACION/ EXPERIENCIA	DESCRIPCION
GRUPO 1: TITULADO/A SUPERIOR	LICENCIATURAS GRADO+MASTER	Abogados (ejercicio profesional) Médicos (ejercicio profesional) Psicólogos +master (ejercicio profesional) Periodistas (ejercicio profesional)
GRUPO 2: TITULADO/A MEDIO	DIPLOMATURA GRADOS	Enfermeros/as Fisioterapeutas Psicólogo/as

		<p>Trabajadores/as sociales Prospectores/as laborales Terapeutas ocupacionales Educador/a social</p>
<p>GRUPO 3: TECNICO/A ESPECIALISTA</p>	<p>CFGS, FPII, BACHILLERATO Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE</p>	<p>Técnicos con formación CFGS Integrador/a social Técnico/a de educación infantil Técnico/a en dietética y nutrición Técnico/a de gestión de ventas Técnico/a de promoción de igualdad de género Docentes Técnico/as en administración en sistema red y desarrollo aplicaciones multi-plataforma y/o desarrollo de aplicaciones web Jefe de instalación Monitor/as Animadores/as Mediadores/as Técnico/a social en animación sociocultural técnico/a en mediación comunicativa Oficiales administrativos</p>
<p>GRUPO 4: TECNICO/A AUXILIAR</p>	<p>FP1, ESO Y/O EXPERIENCIA EQUIVALENTE</p>	<p>Actividades que requieren formación CFGM Auxiliar administrativo/a Monitor/a de tiempo libre Animador/a Técnico/a actividades comerciales alumno/a en taller Técnico/a en atención personas en dependencia Técnico/a en sistemas microinformáticos y redes Operadores de teleasistencia Técnico/a de mantenimiento Instalador/a de teleasistencia Técnicos de cocina Recepcionistas Auxiliar de captación Ayudante de investigación telefonistas Auxiliar de transporte Conductor/a de vehículo pesados Técnico/a de emergencia sanitaria (TES) Auxiliar de enfermería Auxiliar de soporte social Auxiliar de ayuda a domicilio Auxiliar de geriatría Auxiliar socio sanitario</p>
<p>GRUPO 5: SERVICIOS GENERALES</p>	<p>ESO, CERTIFICADO ESCOLARIDAD Y/O EXPERIENCIA</p>	<p>Conductor/a (TA) y acompañantes Trabajador/a categoría de ayudante Auxiliar de monitor Celador</p>

	EQUIVALENTE	Profesional de servicios comerciales Cocinero/a Operador de telemàrqueting Profesional básico de informática y telecomunicaciones Ayudante administrativos Ayudante de socorristas y socorristas bases Auxiliar de oficios diversos Ayudantes de mantenimiento y soporte Mozos de almacén Repartidores Auxiliar de comedor Personal de limpieza Conserje Vendedor/a loterías
--	-------------	---

ANEXO II

Tablas Retributiva

GRUPOS PROFESIONALES	2022	2023	2024	2025
GRUPO 1	27.073,71 €	27.615,18 €	28.167,48 €	28.730,83 €
GRUPO 2	22.898,84 €	23.356,81 €	23.823,95 €	24.300,43 €
GRUPO 3	19.892,47 €	19.892,47 €	20.290,32 €	20.696,13 €
GRUPO 4	16.011,20 €	16.011,20 €	16.331,42 €	16.658,05 €
GRUPO 5	15.000,00 €	15.000,00 €	15.300,00 €	15.606,00 €