

RESOLUCIÓN de 23 de noviembre de 2005, del Director General de Empleo, por la que se dispone la ejecución de la sentencia nº 858/2005, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.

En el recurso contencioso-administrativo núm. 1.683 de 2003, promovido por la procuradora de los Tribunales Sra. Muñoz García, en nombre y representación de D. Rafael Joaquín Gordillo García, siendo la parte demandada la JUNTA DE EXTREMADURA, contra la Resolución de 24 de julio de 2001 de la Consejería de Trabajo, que declara al recurrente decaído en su derecho a percibir la subvención concedida en el expediente EF-4474 al amparo del Decreto 92/1996, de 4 de junio, de ayudas para el fomento de la contratación indefinida así como obligada a reintegrar las cantidades percibidas, ha recaído sentencia firme, dictada el treinta y uno de octubre de dos mil cinco, por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Por tanto, y en uso de las atribuciones conferidas por la legislación vigente,

RESUELVO:

Proceder a la ejecución del fallo de la Sentencia número 858/2005 dictada con fecha de 31 de octubre de 2005, por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, llevando a puro y debido efecto el fallo que es del siguiente tenor literal:

“Estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la procuradora Sra. Muñoz García, en nombre y representación de D. Rafael Joaquín Gordillo García, contra la Resolución de la Consejería de Trabajo referida en el primer fundamento debemos declarar y declaramos que la misma no es ajustada a derecho por caducidad del procedimiento, y en su virtud anulamos, sin hacer especial pronunciamiento respecto a las costas procesales causadas.”

Mérida, a 23 de noviembre de 2005.

El Director General de Empleo
(P.D. Resolución de 29 de julio de 2003
(D.O.E. nº 89, de 31 de julio)),
RAFAEL PÉREZ CUADRADO

RESOLUCIÓN de 29 de noviembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Phermodiálisis, S.A.”. Expte.: 10/2005.

Visto el texto del “Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Phermodiálisis, S.A.” (código informático 8100162), suscrito el día 9 de noviembre de 2005, de una parte por los representantes de la empresa, y de otra, los delegados de personal en representación de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 y 3 en relación con el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 293-95); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. de 17-5-95).

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

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

Mérida, 29 de noviembre de 2005.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE
LA EMPRESA “PHERMODIÁLISIS, S.A.”**

ÍNDICE

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional.
- Artículo 2. Ámbito Personal.
- Artículo 3. Vigencia y Denuncia.
- Artículo 4. Condiciones más Beneficiosas.
- Artículo 5. Vinculación a la Totalidad.

CAPÍTULO II
ÓRGANO DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

Artículo 6. Comisión Paritaria del Acuerdo.

CAPÍTULO III
RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 7. Plantilla de Personal.

Artículo 8. Clasificación Profesional.

Artículo 9. Empleo.

Artículo 10. Ingresos; Vacantes; Periodos de Prueba; Ceses Voluntarios

Artículo 11. Trabajos de Superior e Inferior Categoría.

Artículo 12. Cambio de Turno.

Artículo 13. Ropa de Trabajo.

CAPÍTULO IV
JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 14. Jornada de Trabajo.

Artículo 15. Horas Extraordinarias.

Artículo 16. Vacaciones.

Artículo 17. Licencias, Permisos Retribuidos, Licencias no Retribuidas y Reducciones de Jornada.

Artículo 18. Excedencias.

CAPÍTULO V
RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 19. Estructura Retributiva.

Artículo 20. Complemento por Incapacidad Temporal.

Artículo 21. Percepción de las Retribuciones.

Artículo 22. Anticipos Reintegrables.

Artículo 23. Cláusula de Revisión Salarial.

CAPÍTULO VI
PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 24. Promoción y Formación Profesional.

CAPÍTULO VII
DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN

Artículo 25. El Comité de Empresa.

Artículo 26. Derechos Sindicales.

Artículo 27. Derecho de Reunión.

CAPÍTULO VIII
SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 28. Revisión Médica.

Artículo 29. Ropa de Trabajo.

Artículo 30. Aseos.

CAPÍTULO IX
ADSCRIPCIÓN Y SUBROGACIÓN

Artículo 31. Régimen disciplinario.

NORMAS SUPLETORIAS

ANEXOS

ACUERDO ENTRE PHERMODIÁLISIS, S.A. Y SUS TRABAJADORES

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

Las normas contenidas en el presente acuerdo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa PHERMODIÁLISIS, S.A. en la Comunidad de Extremadura, ya establecidos o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia, y regulan las relaciones laborales entre la empresa y el personal que presta sus servicios en dichos centros de trabajo, tanto en sus aspectos sanitarios como en los administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complementos a dicha actividad.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. El presente acuerdo afectará y será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios en la empresa mediante contrato y relación laboral.

2. No obstante lo anterior y lo dispuesto en el artículo primero, quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación:

a) La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero de la empresa, y demás cargos previstos en el artículo 1.c) del Estatuto de los Trabajadores, así como quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función.

b) Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante contrato de naturaleza civil o mercantil.

c) Aquellos con los que se haya pactado o se pacte expresamente que sus condiciones de trabajo, por razón de la especialidad del

puesto de trabajo, se regirán exclusivamente por lo dispuesto en sus respectivos contratos, siempre que no realicen funciones genéricas de las contempladas en las disposiciones correspondientes a la clasificación profesional. A título indicativo, podrá ser de aplicación este supuesto en los casos de consultaría informática, de calidad, asesoramiento técnico o jurídico, obras o reparaciones que excedan del mantenimiento ordinario, y, en general, para servicios normalmente externalizados o subcontratados para los que la empresa opte puntualmente por la contratación directa. La Dirección de la empresa y el Comité se comprometen a celebrar reuniones periódicas con el fin de garantizar la correcta aplicación de este apartado.

Artículo 3. Vigencia y denuncia.

La duración del presente acuerdo se establece por tres años, desde el 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007. Su entrada en vigor comenzará el día siguiente en que aparezca publicado en el D.O. de Extremadura.

Las tablas salariales tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente acuerdo con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo. Denunciado el acuerdo, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que se prorroga automáticamente hasta la firma del nuevo acuerdo.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobasen o invalidasen algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, la Comisión Paritaria del acuerdo intentará, mediante otro, subsanar el error o vicio padecido. Si los trabajos de la Comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el texto en los términos necesarios para la completa eficacia del mismo; en caso contrario se someterá el tema a la ASEC.

CAPÍTULO II

ÓRGANO DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

Artículo 6. Comisión paritaria del Acuerdo.

1. Como órgano de interpretación, vigilancia, control, desarrollo, mediación y arbitraje, se crea la Comisión Paritaria, compuesta por seis personas: tres elegidos por la representación legal de los trabajadores de entre los mismos, y tres por la Dirección de la empresa. Ambas partes podrán ser asistidas por asesores.

Su domicilio social estará radicado en C/ General Yagüe Nº 2 de Cáceres.

2. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

a) Interpretación de las cláusulas del Acuerdo.

b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

c) Mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse.

3. La Comisión Paritaria se reunirá, siempre y cuando los asuntos que le sean sometidos a su consideración estén englobados entre los que se citan en el apartado anterior, cuando así lo solicite cualquiera de las partes, debiendo efectuarse la convocatoria por escrito con especificación de los temas a tratar. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos, y pudiendo verificarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pudiera asistir.

4. La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Si no se llegara a acuerdo se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 7. Plantilla de personal.

Se entiende por plantilla el conjunto de trabajadores afectados por el acuerdo, de acuerdo con el contenido de los artículos 1º y 2º del presente acuerdo, cualquiera que sea el régimen de contratación que tuvieren, siempre y cuando las mismas se engloben en las distintas modalidades contempladas en la legislación laboral vigente.

Corresponde a la Dirección de la empresa la determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, así como la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control, organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral, dentro del respeto a la normativa legal vigente, siendo escuchado los Delegados de Personal, en los casos especificados en el Estatuto de los Trabajadores, los cuales emitirán el informe preceptivo.

Artículo 8. Clasificación Profesional.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidos para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Las clasificaciones del personal, consignadas en este acuerdo, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Grupo A1:

Gerente.
Administrador/a.

Grupo A2:

Director Médico.
Director Adjunto.
Neurólogo.
Médico.
Titulado Superior.

Grupo B:

Supervisor.
ATS/DUE.
Trabajador Social.
Fisioterapeuta.
Titulado Medio.
Dietista.

Grupo C:

Gobernante.

Oficial de Mantenimiento.

Administrativo.

Personal técnico y mandos intermedios

Grupo D:

Auxiliar de Enfermería.
Auxiliar de Mantenimiento.
Auxiliar Administrativo.

Grupo E:

Limpiador/a.
Pinche de Cocina.
Personal subalterno y personal no cualificado.
Almacenero-Celador.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este acuerdo y la definición de las cuales constan en el Anexo II.

Artículo 9. Empleo.

Con los objetivos de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la empresa como al personal, que elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los residentes y usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los/as trabajadores/as con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción.

Contrato indefinido:

Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal

indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba, salvo que la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo):

Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Contratos Formativos:

Nos remitimos a la regulación prevista en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en lo referente a retribución, que se acuerda en los siguientes términos:

PRÁCTICAS: Se abonará el 60% durante los tres primeros meses, y el 100% hasta el final del contrato, del salario correspondiente a la categoría profesional que sea contratado por esta modalidad formativa.

La Comisión Paritaria del Acuerdo será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado mediante la modalidad de prácticas. Así como, velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Contrato de Obra o Servicio Determinado:

Las contrataciones celebradas bajo esta modalidad deben referirse a un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se pueda concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de

contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada, entre otros supuestos, cuando el presupuesto anual de las Administraciones Públicas para las que se presta el servicio comporte variaciones, por su carácter de servicio temporal, respecto a la solicitud de prestación del servicio.

Para la aplicación del Contrato por Obra o Servicio Determinado, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

a) El contrato deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un Servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a uno o varios usuarios concretos. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del Servicio.

b) Los trabajadores sujetos a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operará siempre la cláusula de subrogación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato a Tiempo Parcial:

El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

Las partes se remiten a la regulación contenida en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa a la que en su texto se hace mención.

Contrato de Relevo:

Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de Información de los Representantes Legales del Personal en materia de contratación, artículo 64.1.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Artículo 10. Ingresos; vacantes; periodos de prueba; ceses voluntarios.

1. Las vacantes que se produzcan en la empresa como consecuencia de nueva creación de puestos de trabajo, o por jubilación o cualquier otra causa que genere una vacante definitiva, y que puedan suponer una promoción real del personal de la empresa, serán cubiertas por los trabajadores de la empresa que así lo manifiesten y que reúnan los requisitos de titulación, experiencia y capacidad exigidos al puesto de trabajo, y siempre teniendo en consideración las facultades organizativas de la empresa.

2. A los efectos indicados en el apartado precedente, la empresa se compromete a comunicar a los representantes de los trabajadores las vacantes que pudieran producirse por creación de nuevos puestos de trabajo, así como las vacantes definitivas que sean previsibles, con la antelación necesaria para la presentación de solicitudes por parte de los candidatos que puedan optar al puesto solicitado. Un Delegado de Personal participará en la convocatoria interna de selección.

3. Periodos de prueba: La duración del período de prueba no podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados, ni de un mes para los demás trabajadores.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

4. Ceses voluntarios: En el caso de cese por voluntad del trabajador deberán observarse por éstos los siguientes periodos de preaviso:

Titulados: 1 mes.

Servicio de mantenimiento, administrativo y resto de personal: 15 días hábiles.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a los días de preaviso no cumplido.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a la firma del acuse de recibo.

Artículo 11. Trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. Cuando las realice durante más del 50% de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a 6 meses en un año o a ocho durante dos

años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

La realización de funciones correspondientes a una categoría profesional inferior sólo será posible, siempre que existan razones técnicas u organizativas, por acuerdo expreso entre la empresa, el trabajador y los representantes de los trabajadores, o para responder a necesidades del servicio en circunstancias apremiantes.

En cualquier caso, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente realizadas, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 12. Turnos.

Los turnos serán rotatorios y equitativos, es decir todos tienen derecho y obligación de rotar si esa categoría rota. Primero se harán los turnos con el personal voluntario, en caso de no cubrirse las necesidades, todos tendrán que rotar, excepto que por Salud Laboral esté limitado.

Artículo 13. Ropa de trabajo.

La empresa está obligada a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), y los pares de calzado al año que sean necesarios, homologados según la legislación vigente, los guantes de trabajo que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 14. Jornada laboral.

1. Con carácter general, se establece una jornada en cómputo anual de 1.812 horas de trabajo efectivo para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional y puesto de trabajo, equivalentes a 40 horas semanales. Los horarios de los diferentes turnos se ajustarán a dicha cantidad de horas de trabajo efectivo.

El personal afectado por el presente Acuerdo tendrá derecho a un descanso de 30 minutos para cualquiera de los turnos, computándose como horario de trabajo efectivo, en jornadas continuadas.

Los contratos a tiempo parcial tendrán una remuneración que será proporcional al tiempo de trabajo o jornada contratada.

2. Los horarios por categorías, incluidos en una jornada semanal de lunes a sábado, serán establecidos por la Dirección de la Empresa oídos los representantes de los trabajadores con carácter mensual, y se darán a conocer con quince días de antelación a los trabajadores y a sus representantes.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo ello, previa negociación con Los Delegados de Personal, entregando una copia a los Representantes de los trabajadores para exponerlo en el tablón de anuncios.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Se acuerda la supresión total de horas extraordinarias, entendidas como tales las que rebasen el total de horas pactadas como jornada laboral anual, con cómputo trimestral.

Se exceptúan de esta consideración las realizadas por imperativos extraordinarios de trabajo, entendiéndose como tales las que se realicen en situaciones de Urgencias, reparación de siniestros y daños extraordinarios, que serán consideradas como coyunturales o de fuerza mayor.

A estos efectos se consideran horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada semanal establecida en este acuerdo.

El máximo de horas extraordinarias será, en todo caso, de 80 al año.

En el supuesto de realización de horas extraordinarias, dentro de los términos establecidos en el acuerdo, éstas serán retribuidas con un recargo del 50% sobre el valor de la hora resultante de la retribución anual de catorce mensualidades del SALARIO BASE, COMPLEMENTO DE EMPRESA y DE ANTIGÜEDAD, dividido entre la jornada anual de 1.812 horas, salvo compensación con descanso, con efecto a partir del 1 de julio de 2005.

Artículo 16. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho cada año a un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración, o la parte proporcional que correspondan en el supuesto de no haber completado un año de servicio en el momento de su disfrute. No sustituibles por compensación económica, como recoge el art. 38 del ET.

Las vacaciones nunca comenzarán en día de descanso, debiendo pactarse con la empresa con dos meses de antelación al objeto de prever sustituciones, etc.

En todo caso, el calendario de vacaciones se negociará con los Representantes Legales y se aprobará con una antelación de al menos dos meses al inicio del primer turno, estableciéndose un sistema rotatorio de turno de vacaciones que tenga en cuenta los siguientes factores:

- Antigüedad en la empresa para elegir el primer año.
- Rotación anual en elección de disfrute, de forma que quien haya solicitado un año el mes de julio al año siguiente le corresponderá el mes de agosto, y así sucesivamente.

Con independencia de todo lo anterior, los calendarios de vacaciones se confeccionarán por departamentos atendiendo a las necesidades de servicio y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, todos los intereses particulares que pudieran concurrir. En particular, y en caso de trabajar ambos cónyuges en la empresa, tendrán derecho a disfrutar juntos las vacaciones de un periodo de 15 días.

Si durante el período de vacaciones, el trabajador se encontrase en situación de IT por accidente o enfermedad que impliquen ingreso hospitalario, este período no se computará a efectos de vacaciones siempre que se haya puesto en conocimiento de la empresa dentro de los 5 días siguientes a dicha situación, si ello fuera posible, a fin de que pueda disfrutar las vacaciones que le quedasen dentro del año.

En el caso de que en el momento del inicio de las vacaciones el trabajador estuviera en situación de IT, este disfrute quedaría postergado hasta el momento del alta médica, siempre y cuando no se produzca trastorno al servicio u otros compañeros de trabajo en cuyo caso se acordaría otra fecha del disfrute.

Artículo 17. Licencias, permisos retribuidos, licencias no retribuidas y reducción de jornada.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

a) Quince días naturales por contraer matrimonio o registrarse en el Registro de Pareja de Hecho. Se podrá iniciar su disfrute con una antelación de dos días a la fecha señalada para la ceremonia. Previo acuerdo con la Empresa, este permiso matrimonial se podrá acumular al periodo de vacaciones anuales.

b) Un día al año por asuntos propios. El trabajador deberá avisar a la Empresa con dieciséis días de antelación a la fecha de disfrute de esta licencia retribuida.

c) En caso de nacimiento o adopción de hijo/a dos días, ampliables a cuatro si el hecho aconteciera en otra provincia o localidad situada a más de 150 kilómetros.

d) Por enfermedad grave o fallecimiento de ascendientes y descendientes por consanguinidad o afinidad, cónyuge o hermanos, 2 días. Si el hecho aconteciera fuera de la provincia, 4 días. En caso de hermanos políticos 2 días.

e) Por fallecimiento de parientes consanguíneos colaterales de 3º y 4º grado (tíos y primos) el tiempo necesario para ir al funeral (máximo 1 día).

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Una hora al día por lactancia de un hijo menor de 9 meses. Si ambos progenitores trabajan y el permiso lo disfruta el padre, deberá justificar documentalmente mediante certificado de empresa que la madre no lo disfruta. El mismo derecho se tendrá en el caso de hijos adoptivos a partir de la adopción.

h) Por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficialmente reconocida y adaptación de la jornada ordinaria de trabajo por motivos de estudio, así como, en los términos establecidos legalmente, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y para realizar funciones sindicales o de representación del personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

i) Por el tiempo indispensable para ejercitar el derecho de sufragio en las condiciones que prevé la legislación vigente.

j) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica por razón de enfermedad para el trabajador y en las mismas condiciones para los hijos/as que necesiten ir acompañados, debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el facultativo.

k) Por todo el tiempo de duración de los cursos de formación a los que el/la trabajador/a tenga que asistir por indicación de la empresa, que será computado como tiempo de trabajo efectivo.

2. Reducción de jornada por motivos familiares.

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, o precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a

una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho sólo podrá limitarse por razones justificadas de funcionamiento de la empresa si dos o más trabajadores de la misma generasen este derecho por el mismo sujeto causante.

Artículo 18. Excedencias.

En estos casos será de aplicación lo previsto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa de aclaración o desarrollo que se disponga por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

CAPÍTULO V RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 19. Estructura retributiva.

Las retribuciones del personal sujeto a este acuerdo estarán constituidas por el salario base, antigüedad y los distintos complementos salariales recogidos en el presente capítulo, conforme a la siguiente estructura:

A) Salario Base:

Es la parte del salario fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

A-bis) Complemento de Empresa:

En la cuantía que aparece en la Tabla Salarial según categorías profesionales.

A-ter) Complemento de Actividad y Calidad:

En la cuantía que asimismo aparece en la Tabla Salarial, para retribuir las particulares condiciones de los trabajadores que realicen un noveno turno de trabajo en el caso de los enfermeros y de un séptimo en el caso de los auxiliares, según consta en el apartado quinto del acuerdo adoptado con fecha 19 de septiembre actual, ante el SERVICIO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE DE EXTREMADURA.

B) Gratificaciones Extraordinarias:

Todo el personal laboral afectado por el presente acuerdo, independientemente de su categoría profesional, percibirá dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

Se compondrá del salario base, antigüedad y Complemento de Empresa, y su devengo será semestral, percibiéndose de modo proporcional al tiempo de permanencia en la empresa, en el semestre al que corresponda la gratificación.

Su abono se hará efectivo de la siguiente forma:

Antes del día del 20 de junio y antes del 15 diciembre, respectivamente.

En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente.

C) Plus de Nocturnidad:

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana, retribuyéndose con un recargo del 10% sobre el valor hora ordinaria resultante del salario del mes en que se realicen, salvo que dicho trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y la retribución se haya convenido teniendo en cuenta tales circunstancias, y con efecto a partir del 1 de julio de 2005.

D) Complemento de antigüedad:

Se establece en dos trienios del 5% y quinquenios del 10%, en ambos casos del salario base de cada categoría profesional, con el MÁXIMO del 50% de porcentaje acumulado por trienios y quinquenios.

E) Complemento de trabajo en domingo y festivos.

Todo el personal que por necesidades del servicio trabaje en domingos y/o festivos percibirá este plus en las cuantías siguientes: del 75% de recargo sobre el valor de la hora normal u ordinaria, y disfrutará además un descanso del tiempo trabajado, momento de disfrute que se acordará entre empresa y trabajador.

F) Complemento de productividad y Docencia:

Todo el personal que se dedique, a parte de su trabajo, a la formación de otros profesionales recibirá como pago de esta actividad un descanso de: cinco días los A.T.S. y 3 días los Auxiliares; trimestralmente.

G) Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad:

Aquellos trabajos que sean calificados como tales serán compensados económicamente con los siguientes importes:

DIEZ, QUINCE y VEINTE euros mensuales, durante el primero, segundo, tercero y sucesivos años de vigencia del acuerdo

laboral que nos ocupa, respectivamente, y con efecto de 1 de julio de 2005.

H) Devengos extrasalariales:

- Dietas y desplazamientos: Dieta 52,24 €.
- Media dieta 26,14 €.
- Desplazamiento 0,17 €/Km.

Todas las cantidades que integran el régimen retributivo anteriormente son brutas.

Artículo 20. Complemento por incapacidad temporal.

A partir del día dieciséis en esta situación, la empresa complementará hasta el 100% de las retribuciones ordinarias que viniera percibiendo el trabajador en el momento de causar BAJA MÉDICA, en caso de enfermedad común, como accidente no laboral.

Si la causa fuere Accidente de Trabajo, el 100% se percibirá desde el siguiente día de la BAJA MÉDICA. También cuando exista hospitalización del trabajador.

La percepción de este complemento se extinguirá una vez cause ALTA MÉDICA el trabajador o se agote el plazo o periodo máximo en situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 21. Percepción de las retribuciones.

El abono de las retribuciones se hará con carácter mensual mediante el recibo de nómina, que reflejará todos y cada uno de los distintos conceptos que componen la retribución habitual del trabajador, debidamente desglosados y con especificación de las retenciones efectuadas, así como de las bases por las que se cotice a la Seguridad Social.

Por medio de transferencia bancaria o talón se hará efectivo, en la cuenta que designe el trabajador antes de la finalización del mes, el importe del líquido a percibir que figure en el recibo de nómina.

El modelo a utilizar como recibo de salario será el mismo para todo el personal laboral, siendo entregado a sus destinatarios dentro de los diez primeros días del mes siguiente al cobro.

Artículo 22. Anticipos reintegrables.

Cualquier trabajador tendrá derecho a solicitar el adelanto de cualquier cantidad sobre su mensualidad o gratificación extraordinaria, que será descontado de la nómina inmediatamente siguiente.

Con independencia del trato para los anticipos anteriormente reservado se contempla la posibilidad de solicitar por cualquier trabajador otro tipo de anticipo a la Dirección de la empresa que será objeto de un trato individualizado y personal. Dado el carácter personal e individual referenciado, en cada caso se analizarán de forma diferenciada e independiente las cuestiones relativas a condiciones de concesión, cuantía, devolución, etc.

Artículo 23. Cláusula de revisión salarial.

Tendrá lugar cada primero de enero de los años de vigencia del presente acuerdo, y en la cuantía del tanto por ciento previsto por el Gobierno para cada ejercicio, del Índice de Precios al Consumo. No obstante, si el IPC Real resulta superior al previsto, se procederá a una revisión salarial del 0,6% adicional siempre que el porcentaje resultante no sea superior al IPC real de dicho ejercicio.

Con independencia de la revisión salarial antes citada, desde el primero de julio de 2005, las categorías profesionales que se citan a continuación sufrirán el incremento que igualmente se cita:

— Enfermeros o A.T.S. = 20 €/mensuales en su Salario Base, que se incrementará desde el 1 de enero de 2006 en otra cantidad igual, es decir, 20 euros mensuales.

— Auxiliar de clínica = 50 €/mensuales en su Salario Base hasta diciembre de 2005 y a partir de 1º enero del próximo año 2006 verán incrementados este salario en 30 €/mensuales.

— Limpiadores = 10 €/mensuales en su Salario Base. Igualmente se incrementará en otros 10 euros mensuales a partir del 1 de enero de 2006.

CAPÍTULO VI

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 24. Promoción y formación profesional.

A fin de alcanzar una formación profesional adecuada y permanente del personal asistencial, la empresa se compromete en la mejora y capacitación profesional de sus trabajadores/as y su adecuación técnica a sus funciones asistenciales, mediante formación teórica y clínica, explicación de casos prácticos y sus aplicaciones de adecuación terapéutica.

Los cursos impartidos por la empresa serán considerados como tiempo efectivo de trabajo, abonándose además los gastos ocasionados.

CAPÍTULO VII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 25. El Comité de empresa o delegados de personal.

Sus competencias serán las previstas en el Estatuto de los Trabajadores art. 64.

Artículo 26. Derechos sindicales.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiendo condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni podrá despedir a ningún trabajador ni perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

En cuanto a la acción sindical de los trabajadores afiliados a un sindicato, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 27. Derecho de reunión.

El personal podrá reunirse como máximo una vez al mes, para discutir asuntos de interés general, en el local asignado para la representación sindical con la obligación de preavisar a la empresa con 48 horas de antelación mínima, el personal deberá garantizar en esta situación el mantenimiento de los servicios.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 28. Revisión médica periódica.

Todo el personal a su ingreso en la empresa y posteriormente con periodicidad mínima anual, tendrá derecho a una revisión por cuenta de la empresa en tiempo de trabajo.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

Nos remitimos al contenido del artículo 13.

Artículo 30. Aseos.

En el centro de trabajo existirán aseos completos de uso exclusivo para los/las trabajadores/as, en el número y condiciones establecidos en la normativa vigente.

CAPÍTULO IX

ADSCRIPCIÓN Y SUBROGACIÓN

Artículo 31. Régimen disciplinario.

Principios de Ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para

la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente artículo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

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

b) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia o situación familiar que pudiera afectar a las obligaciones tributarias o de Seguridad Social.

c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) Cinco faltas de impuntualidad en el mes sin causas justificadas.

b) La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causas justificadas, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del puesto de trabajo sin causas justificadas.

d) El abuso de autoridad en el empaño de sus funciones.

e) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

f) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

g) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

i) La embriaguez en el trabajo.

j) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

k) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) Dar a conocer el proceso patológico del usuario y cualquier dato protegido por la legislación vigente.

b) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

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

d) Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de los usuarios, del Centro o del personal.

e) Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra las personas que hayan denunciado.

f) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

- g) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- i) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados l.d) y 2.1) y n) del presente apartado.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Sanciones.

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

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Dándole comunicación al Comité de Empresa o delegados/as de personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones que impliquen como mínimo suspensión de empleo y sueldo el trabajador afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito, que necesariamente tendrán que ser tomadas en consideración por parte de la Empresa por si se aportaran elementos esclarecedores de los hechos en su propio descargo.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, delegados/as de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

NORMAS SUPLETORIAS

En todo lo no recogido en el presente Acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de relaciones laborales, incluida la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

ANEXO I

BAREMO DE PROMOCIÓN INTERNA

- Por cada año en la empresa: 1,20 puntos

En caso de empate se aplicará la siguiente escala formativa:

- Por títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:

- a) Cada curso de hasta 20 horas lectivas: 0,05 puntos
- b) Cada curso de entre 21 y 40 horas lectivas: 0,10 puntos
- c) Cada curso de entre 41 y 60 horas lectivas: 0,15 puntos
- d) Cada curso de entre 61 y 80 horas lectivas: 0,20 puntos
- e) Cada curso de entre 81 y 100 horas lectivas: 0,25 puntos
- f) Cada curso de entre 101 y 200 horas lectivas: 0,50 puntos
- g) Cada curso de más de 200 horas lectivas: 1,00 punto

Las partes que han pactado el presente ACUERDO.

TABLA SALARIAL DE LA EMPRESA PHERMODIALISIS,S.A.

RETRIBUCIONES A PARTIR DE 1º ENERO 2005 (2,50%)

COMPLEMENTOS DESDE 1 JULIO 2005

CATEGORIA	SALARIO	COMPLEMENTO	COMPLEMENTO	NUEVO COMPLEM.	PLUS TOXICID.,	TOTAL
	BASE	EMPRESA	ACTIVIDAD/CALIDAD	SALARIAL	PENOSID. O PELIG	MES
A.T.S.	1007,98	187,28		20,00	10,00	1225,26
A.T.S. PLASENCIA	1007,98	187,28	149,35	20,00	10,00	1374,61
AUX.CLINICA	490,75	64,92		50,00	10,00	615,67
AUX.CLINICA PLASENCIA	490,75	64,92	63,52	50,00	10,00	679,19
LIMPIADORAS	460,00	63,78		10,00	10,00	543,78
CELADOR	460,00	565,10			10,00	1035,10
FISIOTERAPEUTA Y NUTRICIONISTA	525,88				10,00	535,88
NEFROLOGO MERIDA	1275,66	1275,66			10,00	2561,32
MEDICO ADMINISTRADOR MERIDA	1026,04	730,10			10,00	1766,14
MEDICO ADMINISTRADOR BADAJOZ/VILLANUEVA	1026,04	472,89			10,00	1508,93
MEDICO GENERAL	1026,04	1024,16			10,00	2060,20
MEDICO ADMINISTRADOR PLASENCIA	1026,04	542,17	472,89		10,00	2051,10
MEDICO GENERAL	1026,04	463,34			10,00	1499,38
MEDICO ADMINISTRADOR CACERES	1026,04	729,01	472,89		10,00	2237,94
NEFROLOGO PLASENCIA	1275,66	817,00	85,68		10,00	2188,34
NEFROLOGO BADAJOZ/VILLANUEVA	1275,66	1275,66			10,00	2561,32
NEFROLOGO CACERES	1275,66	1959,06			10,00	3244,72
JEFE MANTENIMIENTO,	956,75	1164,05			10,00	2130,80
TECNICO MANTENIMIENTO	460,00	369,18			10,00	839,18
TECNICO Y TRATAM.AGUAS	854,25	922,18			10,00	1786,43
AUXILIAR ADMINISTRATIVO CACERES/VILLANUE.	525,88	704,24			10,00	1240,12
AUXILIAR ADMINISTRATIVO BADAJOZ/MERIDA	525,88	499,22			10,00	1035,10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO PLASENCIA 1/2 JOR.	262,94	239,56			10,00	512,50