

MODELO NORMALIZADO DE ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO DE TURISMO DE LA REGIÓN DE MURCIA

Consejo de Administración de 19 de Diciembre de 2018

INTRODUCCIÓN

El «**Instituto de Turismo de la Región de Murcia**» es una entidad pública empresarial que, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 56 y 57 de la «Ley 14/2012, de 27 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de reordenación del sector público regional», depende de la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, cuenta con personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada, y tiene como fines generales la ordenación, planificación, programación, dirección y coordinación de las competencias de la Región de Murcia en materia de turismo, en el marco de la política del Gobierno Regional, ejerciendo para ello las funciones previstas en sus Estatutos.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 63 de «Ley 14/2012, de 27 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de reordenación del sector público regional» el personal del Instituto está integrado por el personal laboral, contratado o asumido de la sociedad pública a extinguir Región de Murcia Turística, S.A., y por los funcionarios de carrera de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que sean adscritos a esa entidad.

Así pues, el presente Modelo Normalizado de Organización de RR.HH. se refiere únicamente al personal laboral de dicha entidad pública empresarial, con objeto de desarrollar o mejorar aquellos aspectos del Estatuto de los Trabajadores y del convenio colectivo de aplicación, que actualmente es el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Región de Murcia, a las características de la entidad, así como de regular aquellos otros aspectos no recogidos en dichas normas.

Modelo que a su vez no tiene carácter cerrado, sino que se encuentra abierto a su posible adaptación a las necesidades internas de cada momento, a la evolución del entorno de la entidad, y aquellos cambios legislativos que pudieren afectarles, mediante la incorporación o variación de los conceptos y variables que el Consejo de Administración considere oportuno aprobar.

Para finalizar, conviene señalar que, de conformidad con lo previsto en el artículo 63 de la «Ley 14/2012, de 27 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de reordenación del sector público regional», el modelo hace especial hincapié en que en la selección del personal laboral se respetarán los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, si bien en supuestos excepcionales y motivados de desempeño provisional de puestos de trabajo, no será necesaria la convocatoria pública, cuando se trate de personal funcionario de carrera y laboral fijo que preste sus servicios en cualquiera de las Administraciones Públicas, que podrá ser incorporado por nombramiento del Consejo de Administración, siempre que cumpla con el perfil profesional del puesto a cubrir. No obstante lo anterior, en el caso de contrataciones de personal directivo y de alta dirección a los que corresponda el ejercicio de funciones ejecutivas de máximo nivel o responsabilidad, la selección se realizará con arreglo a los principios de competencia profesional y experiencia en el desempeño de puestos de responsabilidad en la gestión pública o privada, siéndoles de aplicación el régimen jurídico establecido en el artículo 23 de la «Ley 14/2012, de 27 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de reordenación del sector público regional».

MARCO NORMATIVO

Atendiendo a la naturaleza de ente público empresarial del «Instituto de Turismo de la Región de Murcia», y de conformidad con lo establecido en el artículo 47.2 de la «Ley Regional 7/2004, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la CARM», el Modelo Normalizado de Organización del RR.HH. (en adelante MNO-RRHH) parte del Derecho Laboral a la hora de regular las relaciones con sus trabajadores no funcionarios, lo que supone su sujeción al Estatuto de los Trabajadores, al convenio colectivo de adscripción, y a aquellas mejoras del convenio que suponen un derecho adquirido en el tiempo por sus trabajadores. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, en aquello que sea de aplicación.

MARCO INSTITUCIONAL

En relación con este punto, el MNO-RRHH partiendo de la naturaleza pública de la entidad, tiene en cuenta la dependencia funcional de la Consejería competente en materia de Turismo, y la dependencia patrimonial y presupuestaria de la Consejería competente en materia de Hacienda.

Es por ello que el modelo hace especial hincapié en lograr el mayor consenso posible, entre:

- 1º Las normas legales de le son de directa aplicación, entre las que destacamos: la Ley de Presupuestos Generales anuales, El Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo al que está adscrito su personal laboral.
- 2º Su adscripción funcional a la Consejería competente en materia de Turismo.
- 3º Su relación con la Intervención General y las diferentes Direcciones Generales de la Consejería competente en materia de Hacienda, como órganos fiscalizadores de la gestión presupuestaria y patrimonial de la entidad, con competencias para emitir informes de control interno y de legalidad de la entidad.

ÁMBITO SUBJETIVO

La estructura profesional establecida en el presente MNO-RRHH es de aplicación únicamente al personal laboral del «Instituto de Turismo de la Región de Murcia», y regula las relaciones laborales tanto del personal con carácter fijo, como del personal con carácter eventual (indefinido-no fijo, interinidades, obras y servicios, etc.)

CARÁCTER LIMITATIVO DE LA PARTIDA DE PERSONAL DEL PAIF DE LA ENTIDAD

De acuerdo en lo establecido en las Leyes de Presupuestos Generales anuales de la CARM respecto al Capítulo 1 de “personal”, la dirección de la entidad, a través del «Área Económico-Presupuestaria» y del «Área Jurídica, Régimen Interior y Contratación» de la Oficina Jurídico-Económica, establecerá los controles necesarios para garantizar escrupulosamente el carácter limitativo de la partida de personal que sea aprobada en los presupuestos de explotación y administrativo adjuntos cada año a la citada Ley.

No obstante lo anterior, en caso de circunstancias excepcionales sobrevenidas, el Consejo de Administración podrá solicitar puntualmente algún incremento de la partida de personal, en la forma que se establezca en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales.

GRUPOS PROFESIONALES, CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SERVICIOS FUNCIONALES

La entidad se clasifica en los siguientes tres Grupos Profesionales: Ejecutivo, Gestión y Técnico. A su vez el grupo ejecutivo engloba los puestos de trabajo de directivo y mandos intermedios, el grupo de gestión los de gestores de área y responsables, y el grupo técnico los de expertos y especialistas.

Además, la estructura funcional de la entidad se divide en los siguientes servicios funcionales:

1º.- Servicios de Gestión.

Este servicio engloba a los trabajadores que dirigen las grandes parcelas funcionales u oficinas y cuya actividad está orientada a dirigir las políticas de la entidad establecidas previamente por sus órganos de gobierno.

2º.- Servicios Horizontales o Transversales.

En los servicios horizontales o transversales se encuentra el personal cuya misión, en sus distintos grados de responsabilidad, es el mantenimiento de la estructura de la entidad, entendiéndose por éste la realización de todas aquellas labores necesarias para que la entidad pueda funcionar con independencia de las distintas actividades a las que se dedica.

Estos servicios velan asimismo por el debido cumplimiento de la legislación y del conjunto de reglas internas de funcionamiento comunes a todos los servicios del mismo.

Los servicios horizontales o transversales, que están encuadrados dentro de la parcela funcional denominada «Oficina Jurídico-Económica».

3º.- Servicios Verticales.

El personal adscrito a estos servicios realiza una labor, en sus distintos grados de responsabilidad, consistente en el desarrollo del sistema productivo de la entidad; entendiéndose por tal, la ejecución de todas aquellas actividades necesarias con las que la entidad pueda alcanzar los fines y objetivos recogidos en su norma de creación.

Los servicios verticales, se clasifican actualmente en tres grandes parcelas funcionales denominadas:

- 1.- «Centro de Cualificación Turística», que está compuesta por tres unidades (Área de Formación Presencial, Área de Formación On-Line y Área de Relaciones Externas).
- 2.- «Oficina de Promoción», que está compuesta por cinco unidades (Área de Mercados, Área de Producto, Área de Información, Área de Comunicación y Área de Innovación).
- 3.- «Oficina de Ordenación», que está compuesta por tres áreas de trabajo (Área de Infraestructuras, Área de Inspección y Área de Empresas).

CRITERIOS BÁSICOS APLICADOS POR EL MNO-RRHH PARA ESTABLECER LA ESTRUCTURA LABORAL DE LA ENTIDAD

Los criterios principales sobre los que se basa la definición de los distintos puestos de trabajo en la estructura laboral del MNO-RRHH, son los siguientes:

- Responsabilidad
- Conocimientos
- Capacidad
- Complejidad

Criterio: Responsabilidad

Tiene en cuenta tanto el grado de independencia funcional como el nivel de influencia e importancia en la toma de decisiones, y la repercusión de estas últimas en la marcha de la entidad.

Criterio: Conocimientos

Se considera el grado de formación mínima y el nivel mínimo de experiencia requeridos para el puesto de trabajo concreto, así como la dificultad para la adquisición de la capacitación necesaria para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones de cada puesto de trabajo, sin perjuicio de la formación y experiencia superior o complementaria que pueda aportar el trabajador.

Criterio: Capacidad

Esta variable valora la aptitud y el potencial de trabajo necesario para un puesto concreto. Tiene en cuenta factores tales como puedan ser la idoneidad para el trabajo en equipo, el nivel de iniciativa, la habilidad resolutoria, el grado de competencia para trabajar de manera autónoma o la suficiencia para la organización de las actividades que correspondan a cada puesto.

Criterio: Complejidad y/o disponibilidad

Esta variable tiene en cuenta el grado de perturbaciones, adversidades e inconvenientes, así como las necesidades propias de las tareas o puestos encomendados, tales como viajes, desplazamientos fuera de la oficina y flexibilidad horaria.

CONCEPTOS SALARIALES

Artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores

“Del salario.

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 de

esta Ley, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. (...).

El salario en la entidad esta formado por los siguientes conceptos derivados del Convenio Colectivo:

a.- Salario Base:

Este concepto viene determinado en las tablas salariales del Convenio Colectivo según Grupos y Categorías Profesionales, o, por aquella cantidad superior que estuviese reconocida con anterioridad a algún trabajador con carácter convencional.

b.- Ad personam:

Esta cantidad corresponde al concepto que por el antiguo sistema de trienios venía percibiendo el trabajador en reconocimiento a su antigüedad, y está recogido en el Convenio de Oficinas y Despachos, a razón de un incremento del 7% del salario base cada tres años, respetando el tope máximo del 60% a los 25 años o más de antigüedad, y que quedó consolidada en diciembre del año 1997.

c.- Complemento a bruto:

Esta cantidad es la mejora salarial que se abona para completar el salario base del Convenio Colectivo hasta obtener el salario pactado de conformidad con lo establecido en el MNO-RRHH. En las nóminas en este concepto además se incluye, si bien constituye una partida personal independiente, una productividad que se fue consolidando hasta el año 2013 en atención al tiempo de prestación de servicios efectivos de cada trabajador, consistente en un 2,33% del salario base del trabajador según las tablas salariales vigentes del Convenio Colectivo por cada año de antigüedad real que tuviese el trabajador.

En el apartado c) de la Disposición Adicional 24ª de la Ley 13/2012, de 27 de diciembre, de PGCARM para el ejercicio 2013, al establecerse las medidas en materia de personal del sector público regional, se señala expresamente que *“no se abonará, ni se devengará cantidad alguna en concepto de productividad variable, incentivos al rendimiento, o complemento de idéntica o similar naturaleza ...”* por lo que a partir de dicho año el personal laboral del ITREM deja de percibir retribución alguna en dicho concepto, prohibición la cual se mantiene en el tiempo por las distintas Leyes de Presupuestos Generales. No obstante, en el ejercicio 2013 la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios aprueba la consolidación de la productividad devengada por cada trabajador en función de los años trabajados hasta 2013.

Posteriormente la Disposición adicional 23ª de la Ley de Presupuestos Generales de la CARM para el ejercicio 2015, que regula las medidas en materia de personal del sector público regional, señala en su punto 1 letra k) que: *“Las entidades a que se refiere esta disposición adoptarán las*

medidas necesarias con el fin de que las nuevas cuantías que se devengan en 2015, en su caso, en concepto de antigüedad del personal no superen a las establecidas en esta Ley para el personal funcionario al servicio de la Administración Pública Regional.”, disposición que sigue siendo recogida en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la CARM, y que ha dado lugar a que la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios haya aprobado la generación de trienios al personal laboral del ITREM a partir del 1 de enero de 2014. Trienios que son similares a los de los puestos funcionariales a los que se encuentran homologados retributivamente los puestos de la plantilla de personal laboral del ITREM. De este modo, el personal del ITREM que cuente con contrato fijo o indefinido genera trienios cada 3 años, habiéndose devengado el primer trienio en 2017, una vez transcurridos los ejercicios 2014, 2015 y 2016.

d.- Prorrata de Pagas Extras:

Esta cantidad se abona en el caso de pactar la retribución anual en 12 mensualidades.

e.- Gastos de Locomoción:

Esta cantidad viene establecida en el Convenio Colectivo por dicho concepto.

SISTEMA RETRIBUTIVO

Una vez determinada la “Estructura Laboral” que recoge nuestras particularidades y peculiaridades y por otra definidos los “Conceptos Salariales” que habitualmente se han venido utilizando en la entidad, podemos determinar el “Sistema Retributivo” que no es más que la cuantificación de la unión de la “Estructura Laboral” y los “Conceptos Salariales” derivada de unos criterios equilibrados, lógicos, históricos y acordes con el entorno laboral en el que estamos situados.

SISTEMA DE RECLASIFICACIONES LABORALES

Las reclasificaciones laborales dentro del ámbito interno de la entidad es uno de los aspectos más importantes, por su incidencia, en la toma de decisiones de los directivos.

DEFINICIÓN

Son reclasificaciones salariales los ascensos en los Niveles de puestos de trabajo o cambios de Puestos de Trabajo o Grupos Profesionales reconocidos a los trabajadores (movilidad funcional), originados como consecuencia de la realización de labores de nivel superior según los criterios de responsabilidad, capacidad y complejidad además de estar dentro de los límites del criterio de conocimientos.

AUTORIZACIÓN

Las reclasificaciones deben ser aprobadas expresamente, por los Órganos de Gobierno de la entidad, previa las autorizaciones que sean oportunas en cada momento de acuerdo con la normativa autonómica de aplicación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores con respecto a la movilidad funcional.

REGULACIÓN

Destacamos que en el mencionado artículo 39 del ET, que regula la movilidad funcional dentro de la entidad, establece que ésta no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y para la pertenencia al grupo profesional.

Exige así mismo, el respeto a la dignidad del trabajador, que no se perjudique su formación y promoción profesional.

La movilidad funcional descendente sólo se podrá realizar por razones perentorias, por el tiempo indispensable y manteniendo la retribución de origen. Para la movilidad funcional ascendente se debe tener en cuenta los límites temporales establecidos por la Ley que asisten al trabajador para poder pedir volver a su puesto de origen.

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La entidad realizará anualmente una relación provisional innominada de puestos de trabajo, valorada conforme al “Sistema Retributivo” establecido en el presente MNO-RRHH, que servirá de base para la realización del Plan de Actuación, Inversión y Financiación (P.A.I.F.) y que con posterioridad será aprobado en la Asamblea Regional mediante la Ley de Presupuestos Generales.

La relación provisional innominada de puestos de trabajo podrá tener relacionada y valorada, en forma de previsión, las contrataciones laborales inferiores al año, así como una estimación de vacantes derivada de las sustituciones de trabajadores por enfermedades, maternidades y otras contingencias temporales similares.

Esta relación provisional innominada de puestos de trabajo se utilizará como documento origen para las solicitudes y comunicaciones, dentro de los plazos establecidos en las Leyes de Presupuestos Generales anuales, sobre la autorización de la masa salarial que se tendrá en cuenta para determinar, en términos de homogeneidad, las retribuciones del personal laboral afectado.

Todo ello sin perjuicio de la Plantilla de Personal Laboral en vigor en cada momento, previa su aprobación por la Consejería competente en materia de Función Pública, de conformidad con lo señalado en el artículo 22 de la Ley 14/2012, de 27 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de reordenación del sector público regional.

EXCEDENCIAS

ACUERDO DE EXCEDENCIA ESPECIAL

El Consejo de Administración de la extinta empresa pública REGIÓN DE MURCIA TURISTICA, S.A. (en adelante RMT), aprobó el 2 de diciembre de 2002 una Excedencia Especial con carácter voluntario para la plantilla de personal laboral de la empresa. Siendo ratificada dicha Excedencia por los trabajadores, mediante acuerdo firmado el 18 de diciembre de 2002 entre la empresa y los trabajadores adscritos a la misma.

Posteriormente, el Consejo de Administración celebrado por el ITREM, sucesor universal de la extinta RMT, celebrado el 19 de diciembre de 2018, acordó llevar a cabo una modificación de dicha Excedencia Especial, estableciendo mejoras para los trabajadores respecto a las condiciones que recogía la Excedencia Especial aprobada el 2 de diciembre de 2002.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, el acuerdo de Excedencia Especial para el personal laboral del instituto de Turismo de la Región de Murcia queda redactado en los siguientes términos:

“1.- Tendrán derecho a solicitar una Excedencia Especial (voluntaria) todos los trabajadores del ITREM, en activo, con una antigüedad superior a 5 años y con un contrato de carácter indefinido.

2.- Se tendrá que solicitar en un período mínimo de 2 meses de antelación a su inicio.

3.- Se podrá solicitar por un período mínimo de 6 meses y un máximo de 5 años, con posibilidad de prorrogar dicha situación hasta un máximo de 5 años más.

4.- La Excedencia Especial conllevará, a la finalización de la misma, la incorporación a la empresa en el mismo puesto o en un puesto de similar perfil profesional y categoría al que tenía el trabajador en el momento de solicitar la excedencia, adecuándose el trabajador a la categoría profesional que figure en la Plantilla de Personal Laboral del ITREM (PPL) vigente en el momento de solicitar la reincorporación al puesto y con el salario, igualmente, vigente en dicha fecha, con el correspondiente incremento experimentado a través de los subidas anuales pactadas. Esta situación no computará durante su vigencia efecto alguno sobre la antigüedad.

5.- Durante los dos primeros años el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, pero pasada dicha fecha el ITREM podrá ofrecerle un puesto de similar perfil profesional y categoría. En cualquier caso, durante todo el período de vigencia de la Excedencia el ITREM deberá reservar un puesto de tales características al trabajador.

6.- El trabajador que haya pedido la excedencia deberá solicitar su reincorporación con, al menos, dos meses de antelación a la fecha en la que se cumpla el período de duración de la excedencia. Pudiendo, no obstante, solicitarla una vez transcurridos los seis primeros meses de la misma, aunque no haya agotado el periodo de excedencia especial solicitado inicialmente.

7.- Una vez disfrutada dicha excedencia y reincorporado el trabajador, este no podrá obtener una nueva excedencia hasta pasados tres meses desde la reincorporación a su puesto de la excedencia anterior.

8.- La solicitud de la citada Excedencia Especial se podrá realizar, exclusivamente, en sustitución de la Excedencia Voluntaria recogida en el Estatuto de los Trabajadores. Cuando la excedencia pueda ampararse en los supuestos que contemplan el resto de excedencias que se regulan en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se fundamentará y regirá el supuesto legal que corresponda.”

JORNADA LABORAL Y VACACIONES

La jornada laboral establecida en la entidad, respetando los límites establecidos por el Convenio Colectivo correspondiente, es la siguiente:

- La jornada laboral semanal es de 40 horas, excepción hecha de los siguientes periodos, en los que será de 35 horas:
 - Del 16 de junio al 15 de Septiembre.
 - Semana Santa y Fiestas de Primavera de Murcia.
 - Fiestas de Navidad.

De conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral, se disfrutará de 22 días hábiles de vacaciones por año completo trabajado, salvo que haya alguna orden de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que establezca mayor número de días al año.

Además, se establecen 7 días festivos extra al año para todo el personal laboral con al menos 1 año de antigüedad en el ITREM:

- 5 días en Fiestas de Navidad, que incluirán el 24 y el 31 de diciembre cuando éstos sean laborales.
- 2 días de libre disposición, que se podrán disfrutar a lo largo de todo el año y que serán a elección del trabajador, siempre y cuando no se unan a los 22 días hábiles de vacaciones normales anuales.

Y en el supuesto de haber completado en el ITREM los años de antigüedad que se indican, se tendrá derecho a disfrutar de los días adicionales de vacaciones por antigüedad recogidos en el artículo 74 del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles. (+1)
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles. (+2)
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles. (+3)
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles. (+4)

Los días adicionales se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

La señalada jornada laboral establece unos períodos de jornada reducida y unos días de vacaciones complementarios, como instrumento más sencillo para la entidad a la hora de compensar y premiar la especial dedicación de sus trabajadores. En concreto con ello se intenta compensar y premiar la asistencia a ferias, cursos, seminarios, reuniones, inauguraciones, actos oficiales, etc... fuera del horario habitual de trabajo, e incluso en algunos casos en otras ciudades y países, así como la especial dedicación de algunas divisiones ante determinadas puntas de trabajo tales como elaboración de los PAIFs, preparación de cuentas anuales, campañas concretas de comunicación, concursos especiales de contratación, auditorias contables, implantación de sistemas de calidad, auditorias de calidad, implantación o adecuación del plan de prevención de riesgos laborales, auditoria de riesgos laborales, visitas a empresarios, implantación y adecuación del protocolo de protección de datos de carácter personal, etc... que supongan una dedicación más allá del cumplimiento estricto del horario de la jornada laboral.

No obstante lo anterior, a petición del trabajador y atendiendo a sus especiales circunstancias, la entidad podrá acordar con dicho trabajador de manera distinta a la establecida con carácter general, una jornada laboral y un calendario laboral ajustado a las particularidades de su puesto de trabajo, como compensación a su especial dedicación, previa renuncia expresa en todo caso al sistema general previsto por la entidad.

Formación del Salario en el MNORRHH para 2019

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO DE TURISMO DE LA REGIÓN DE MURCIA SUJETO AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES													
Grupos Profesionales	CATEGORIAS		Salario Base + Transporte	Complem. a Bruto	Inicial + AP + T*	ECD	ECE	ERC	TOTAL				
	Puestos Trabajo	Nivel							desde	hasta	hasta	hasta	
EJECUTIVO	CATEGORIAS DE DIRECTIVO	DIRECTIVO	-	-	-	-	-	-	-				
		MANDO INTERMEDIO	1º	20.950,14 €	37.952,53	58.902,67	1.889,21	602,84	605,27	desde	62.000,00		
	2º		20.950,14 €	35.452,53	56.402,67	1.889,21	602,84	605,27	desde	59.500,00	hasta	61.999,99	
	3º		20.950,14 €	32.952,53	53.902,67	1.889,21	602,84	605,27	desde	57.000,00	hasta	59.499,99	
	4º		20.950,14 €	30.452,53	51.402,67	1.889,21	602,84	605,27	desde	54.500,00	hasta	56.999,99	
	5º	20.950,14 €	27.952,53	48.902,67	1.889,21	602,84	605,27	desde	52.000,00	hasta	54.499,99		
GESTIÓN	CATEGORIA S DE 2ª	GESTOR	1º	15.453,21 €	29.259,67	44.712,88	1.495,41	387,65	404,06	desde	47.000,00	hasta	51.999,99
			2º	15.453,21 €	26.259,67	41.712,88	1.495,41	387,65	404,06	desde	44.000,00	hasta	46.999,99
			3º	18.336,29 €	20.376,59	38.712,88	1.495,41	387,65	404,06	desde	41.000,00	hasta	43.999,99
			4º	18.336,29 €	18.376,59	36.712,88	1.495,41	387,65	404,06	desde	39.000,00	hasta	40.999,99
			5º	15.453,02 €	19.259,86	34.712,88	1.495,41	387,65	404,06	desde	37.000,00	hasta	38.999,99
	CATEGORIA S DE 3ª	RESPONSABLE	1º	15.453,02 €	18.734,26	34.187,28	1.159,78	312,84	340,10	desde	36.000,00	hasta	36.999,99
			2º	15.453,02 €	15.734,26	31.187,28	1.159,78	312,84	340,10	desde	33.000,00	hasta	35.999,99
			3º	15.453,02 €	12.734,26	28.187,28	1.159,78	312,84	340,10	desde	30.000,00	hasta	32.999,99
			4º	15.453,02 €	12.234,26	27.687,28	1.159,78	312,84	340,10	desde	29.500,00	hasta	29.999,99
			5º	15.453,02 €	10.234,26	25.687,28	1.159,78	312,84	340,10	desde	27.500,00	hasta	29.499,99
TÉCNICO	C AT	EXPERTO		15.453,02 €	9.413,93	24.866,95	941,24	254,46	264,55	desde	26.000,00	hasta	27.499,99
		ESPECIALISTA	1º	15.453,02 €	4.339,08	19.792,10	790,33	205,34	212,23	desde	21.000,00	hasta	25.999,99
	2º		15.453,02 €	3.839,08	19.292,10	790,33	205,34	212,23	desde	20.500,00	hasta	20.999,99	
	4º		13.872,06 €	4.920,04	18.792,10	790,33	205,34	212,23	desde	20.000,00	hasta	20.499,99	
	5º		13.872,06 €	4.420,04	18.292,10	790,33	205,34	212,23	desde	19.500,00	hasta	19.999,99	

* Inicial + AP + T = Salario Inicial (Salario Base + Complemento a bruto + Productividad fija) + Ad personam + Transporte
 ** COMPLEMENTOS = Complementos equivalentes a Destino, Específico y Retribución complementaria de pagas extra funcionarios

Equivalente al Complemento de Destino "ECD":

Es una retribución salarial aprobada por la Ley de Presupuestos Generales de la CARM para 2006 como consecuencia de mejoras aplicadas a los funcionarios y que tienen como base el concepto de "Complemento de Destino". La norma establecía que el personal laboral del sector público percibiría una cantidad equivalente a la que resultase para los funcionarios.

Equivalente Complemento Especial "E.C.E." y el Equivalente a Retribución Complementaria "E.R.C":

Son retribuciones salariales que fueron aprobadas en las Leyes de Presupuestos Generales de 2007, 2008 y 2009, para el personal laboral del sector público y que eran equivalentes a las aplicadas a los funcionarios "...con el objeto de lograr, progresivamente, una acomodación de las retribuciones complementarias, excluidas la productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios, que permita su percepción en 14 pagas al año, doce ordinarias y dos adicionales en los meses de junio y diciembre."

Organigrama

