

# NOVACT

## Pacto laboral de NOVACT 2025-2029

Las representantes de la Asociación NOVACT y su equipo de trabajo, tras las oportunas deliberaciones han acordado suscribir el presente pacto laboral que organiza las relaciones laborales de la asociación de conformidad con los siguientes apartados:

### PREÁMBULO:

El Pacto Laboral de NOVACT 2025 – 2029 define las relaciones laborales de la asociación y establece criterios, principios, políticas y acciones para asegurar que se practique y se asuma internamente el cambio que NOVACT quiere promover para las sociedades en las que trabaja. Nos reafirmamos en que nuestra organización aspira a ser referencia de buenas prácticas.

Este Pacto Laboral aspira a trasladar a medidas y acciones concretas los valores y principios recogidos en el Plan Estratégico de NOVACT. En este sentido, este Pacto Laboral, en coherencia con nuestro ideario político, nos compromete a:

- ✓ *Promover una organización guiada por la participación de su equipo y de sus miembros en la toma de decisiones dentro de NOVACT. Nos queremos horizontales y transparentes.*
- ✓ *Guiarnos por los valores en los que se fundamentan los derechos humanos, por el internacionalismo, la solidaridad, los feminismos y la comunicación noviolenta.*
- ✓ *Priorizar ser una organización al servicio de movimientos sociales, OSCs, instituciones académicas o políticas que trabajan al servicio de la profundización democrática, la promoción de los derechos humanos y la construcción de paz.*
- ✓ *Construirnos libres de racismo, discriminación, fascismo y los estigmas sociales que pervierten los valores de una organización que se quiere democrática.*
- ✓ *Asegurar que si escogemos crecer lo hagamos con autonomía y de manera sostenible.*
- ✓ *Asumir los principios de coherencia, transparencia, rendición de cuentas, complementariedad, eficacia y eficiencia.*

En cumplimiento de estos valores y principios y con el objetivo de construir una organización útil y sólida al servicio de cumplir su plan estratégico, las medidas que el Equipo ha acordado y que el Consejo de NOVACT ratifica son las siguientes:

### **SOBRE EL CONVENIO:**

1. Las relaciones laborales de NOVACT están sujetas al "Convenio colectivo estatal de acción e intervención social" (Convenio, a partir de este momento) así como a las sucesivas resoluciones, actualizaciones o acuerdos relativos al Convenio.
2. A través de este pacto laboral se pacta toda una normativa colectiva complementaria que constituye una adecuación del citado convenio colectivo a las necesidades específicas de NOVACT, asumiendo como parte fundamental de este pacto laboral que las cláusulas y condiciones específicas que se refieren a continuación resultan en cómputo global más beneficiosas que el marco colectivo de referencia vigente en la actualidad.  
En todo lo no previsto en este acuerdo se aplicará lo previsto en la normativa legal vigente.
3. Este pacto laboral interno tendrá validez entre el 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2029 pudiendo modificarse con carácter anual a iniciativa de la comisión mixta.

### **SOBRE LA COMISIÓN MIXTA:**

4. La comisión mixta es responsable de revisar con carácter anual los puntos de este pacto laboral incluyendo las tablas salariales.
5. La comisión mixta se compone de (1) dos representantes de los/las trabajadoras/es de NOVACT, asegurando que sean escogidos/as de forma democrática y fomentando que las personas miembros de la comisión tengan la antigüedad suficiente en la organización y fomentando que los equipos expatriados dispongan de representación (2) un/a representante de la dirección de la entidad, y (3) un/a representante del consejo de la entidad. Toda persona representante en la Comisión Mixta debe disponer de una persona suplente que pueda representar a trabajadoras o consejo o dirección en caso que la persona titular no pueda asistir. Las personas suplentes deben ser escogidas a través del mismo proceso que las titulares.
6. Las personas que componen la comisión mixta son escogidas para el período de validez de este Pacto Laboral debiendo ser renovadas a su término. Las personas representantes de la Comisión Mixta y sus personas substitutas son cargos renovables siempre que lo decidan democráticamente sus espacios de representación.
7. Las personas de la comisión mixta pueden ser substituidas en cualquier momento a iniciativa del sector/equipo que representan: el equipo, la dirección o el consejo siempre que se realice de acuerdo a criterios democráticos.
8. Con carácter ordinario, la comisión mixta debe reunirse una vez al año.
9. Con carácter extraordinario, la comisión mixta puede reunirse en cualquier momento a iniciativa de dos de sus miembros.

### **SOBRE LA JORNADA LABORAL:**

10. La jornada laboral de los y las trabajadoras será de 37,5 horas semanales y 1.750 horas anuales de trabajo efectivo.

11. Con carácter general NOVACT priorizará la flexibilidad horaria, cuando las causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas lo permitan, de sus personas trabajadoras. La asistencia a la oficina de referencia de las trabajadoras de NOVACT y la posibilidad de realizar teletrabajo se gestionará a través de acuerdos internos de las áreas de trabajo de acuerdo con el organigrama interno de NOVACT y en todo caso, asegurando la igualdad de trato y oportunidades de todas las trabajadoras.
12. El descanso diario de 15 minutos se aplica a los contratos de más de 5 horas diarias.
13. En cumplimiento de la legislación vigente, NOVACT registra la jornada de toda su plantilla diariamente incluyendo a las personas trabajadoras contratadas tanto a jornada completa y jornada parcial cumpliendo así lo estipulado en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, toda la plantilla de NOVACT contrae la obligación de registrar diariamente su hora de inicio y final del trabajo. Dichos registros se conservarán durante un periodo de cuatro años y estarán a disposición de las y los trabajadores, de la Comisión Mixta y de la Inspección de Trabajo (por lo que cualquiera de ellos puede solicitar una copia).
14. En concreto, se realizará un registro diario de la jornada de todas las personas empleadas (fijos, temporales, a tiempo parcial y a jornada completa) que incluya la hora concreta de inicio y de final de la jornada. El sistema de fichaje se realizará a través de un dispositivo digital que permita el fichaje a través del ordenador o del teléfono. Este sistema de registro de jornada debe permitir a cada trabajador/a poder monitorizar las horas de compensación que le son debidas, los días festivos de los que ha disfrutado y los que tiene pendientes o los permisos solicitados.
15. En cumplimiento con el Artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de nueve horas diarias efectivas. Si, por una necesidad operativa urgente o por causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, la persona trabajadora requiriera extender su jornada excepcionalmente más allá de las nueve (9) horas diarias, deberá comunicar dicho tiempo adicional a su persona coordinadora o responsable y, obtener su aprobación previa. En estos casos excepcionales, NOVACT garantizará que se respete el período de descanso mínimo de doce horas entre jornadas (Artículo 34.3) y los límites de la jornada anual máxima.
16. Las personas trabajadoras no podrán acumular más de veinte (20) horas de trabajo efectivo adicional a la jornada. Cuando una persona trabajadora supere excepcionalmente veinte (20) horas mensuales, la coordinación de área deberá planificar con dicha persona un plan detallado de compensación y disfrute de este tiempo mediante descanso retribuido durante el mes siguiente a su generación.
17. En cumplimiento con la legislación vigente sobre el registro obligatorio de la jornada laboral, los y las trabajadoras de NOVACT deben registrar su hora de inicio, finalización y pausas.
18. Debido a la actividad desarrollada en NOVACT, especialmente para ciertos puestos y en función de necesidades puntuales urgentes, ocasionalmente será necesario trabajar fuera del horario laboral, especialmente durante los fines de semana. Aunque se intentará minimizar estas situaciones en la medida de lo posible, los y las trabajadoras que deban trabajar en fines de semana o festivos tendrán la posibilidad de disfrutar de días libres en compensación, previo acuerdo con la coordinación de área o la persona

responsable directa en su caso, asegurando que no afecte negativamente a la operatividad del equipo.

19. Para reforzar el compromiso de NOVACT con el cuidado, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, y con el fin de garantizar el derecho al descanso efectivo y a la conciliación, se establece que en el caso de que la persona trabajadora realice horas de trabajo efectivo tanto en sábado como en domingo, la compensación con descanso preferente de estas será el lunes inmediatamente posterior, siempre que las necesidades de operatividad del equipo o de los proyectos lo permitan. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas mediante tiempos de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Esta limitación temporal es una medida proactiva de bienestar para no acumular jornadas excesivas.
20. Con carácter general, las horas específicas de viaje por motivos laborales fuera de su ciudad de trabajo donde se encuentre su centro de trabajo habitual, computan como horas laborales. En estos casos, se considerará que el inicio de la jornada laboral comienza cuando comienza el viaje: al llegar al aeropuerto, estación de tren o autobús. La contabilización de horas de viaje finaliza al llegar al lugar de destino.
21. Durante el viaje o el desplazamiento, solo se contabilizarán las horas efectivas de trabajo. Queda excluido del cómputo de la jornada laboral y del tiempo de trabajo efectivo, el tiempo destinado al descanso, ocio personal, comidas, y el tiempo de pernocta o reposo en el alojamiento de destino, aun cuando el trabajador se encuentre fuera de su residencia habitual. Dicho tiempo se considerará a todos los efectos tiempo de descanso y libre disposición del trabajador.
22. Las horas de viaje por motivos personales, vacaciones, festivos o días de compensación, así como los desplazamientos hacia la oficina de referencia, no tendrán la consideración de horas laborales.
23. En cumplimiento de sus obligaciones contraídas, NOVACT se dota de un sistema de "Hojas de Presencia" que permita identificar con carácter mensual los proyectos que permiten sufragar los costes del equipo de trabajo.
24. La Administración de NOVACT se encargará de realizar, con carácter mensual, las hojas de presencia en las que se especificará: (1) Los proyectos a los que está asignado cada trabajador/a (2) El porcentaje de la nómina que paga cada proyecto (3) Toda la información necesaria a la que obliga la normativa de los financiadores de NOVACT.
25. Los y las trabajadoras de NOVACT deben firmar con carácter mensual las hojas de presencia para dar cumplimiento a las obligaciones contractuales de NOVACT.

#### **SOBRE EVITAR LAS SOBRECARGAS DE TRABAJO:**

26. Con el objetivo de que puedan tomarse las medidas necesarias para corregir situaciones de sobrecarga de trabajo, el equipo de NOVACT se dota de un sistema de control de tareas.
27. El sistema de control de tareas permitirá que con carácter semanal se establezcan las tareas responsabilidad de cada persona del equipo, así como mantener un registro de las tareas cumplimentadas y las pendientes.

28. NOVACT se dota de unas descripciones detalladas de cada puesto que permitan evitar duplicidades y mejorar su eficiencia interna.

#### **SOBRE LA ESCALA SALARIAL:**

29. Todas las personas asalariadas de NOVACT comprendidas entre la categoría 1 y 8 del anexo 1 de este pacto, quedan incardinadas en el grupo profesional 2 del convenio colectivo de aplicación, garantizándose por tanto un salario adecuado a sus funciones las cuales exigen la comprensión y el dominio de fundamentos teóricos y prácticos.
30. Con el fin de poder incorporar a NOVACT a nuevos perfiles de personas que se adecuen a las necesidades de la organización, establecemos que las personas asalariadas de NOVACT comprendidas entre la categoría 8 y 9 del anexo 1 de este pacto, estarán consideradas en el grupo profesional 3 del convenio colectivo de aplicación. De acuerdo al convenio, las personas adscritas a este grupo profesional deben realizar funciones distintas a las del resto de personas del equipo y deben centrarse en funciones y tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.
31. Con el fin de promover una estructura de promoción salarial que no genere brechas salariales, se establecen 10 categorías laborales en NOVACT. A través de estas categorías se reconoce el papel central de las personas expatriadas en la organización, así como se promueve la creación de figuras intermedias flexibles, las especialistas, que permitan reconocer conocimientos específicos, responsabilidades especiales, así como los diversos criterios establecidos en el convenio.
32. Las diferencias salariales en NOVACT se basan en los criterios establecidos en la economía social y solidaria (EES) y/o economía del bien común (EBC) y se desea promover este enfoque en las relaciones laborales y escala salarial.
33. Como medida de recuperación de la pérdida del poder adquisitivo, se aplicará una revisión salarial en base al Índice de Precios al Consumidor (IPC) estatal. Este incremento se realizará siempre que el Presupuesto de la entidad lo permita y, en cualquier caso, con acuerdo de la Comisión mixta de la entidad.  
Este incremento se producirá cada año durante el mes de enero, tomando como base del cálculo del incremento el porcentaje del IPC anual que resulta aplicable en diciembre del año anterior. En caso de que el porcentaje del IPC fuera negativo (deflación) o inferior a 0,5%, no se aplicará ningún incremento.  
En todo caso la entidad respetará y se adecuará a las tablas salariales e incrementos establecidos por el convenio de aplicación.
34. El equipo de NOVACT, con la excepción de su personal expatriado, está sujeto a un complemento de plena dedicación tal y como está recogido en el "Convenio colectivo estatal de acción e intervención social". Los trabajadores y trabajadoras adscritos a este régimen de trabajo perciben una cantidad bruta anual equivalente como mínimo a un 10 % del Salario Bruto Anual que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritos. El complemento de Plena Dedicación compensa y satisface las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral del trabajador/a pudieran producirse de manera excepcional. La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo salvo en lo relativo a la ausencia de compensación por horas extraordinarias.

35. El equipo de NOVACT asume el complemento salarial de devengo obligatorio para aquellos trabajadores y trabajadoras destinadas a países extranjeros para la realización de acciones de cooperación que tengan por objeto la asistencia a personas o colectivos víctimas de la pobreza, conflictos armados, o violencias. Los trabajadores y trabajadoras adscritas a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo a un 15 % del Salario Bruto Anual que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritas. El complemento de cooperante suplirá el complemento de plena dedicación, así como las circunstancias determinantes de su devengo, es decir, las eventuales prolongaciones de jornada que se pudieran producir como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral del trabajador/a pudieran producirse de manera excepcional.
36. Para las personas Cooperantes en terreno se aplicará el Estatuto de las personas cooperantes aprobado por el real decreto 708/2024, de 23 de julio que tiene por objeto establecer el régimen jurídico de las personas cooperantes.
37. Las personas cooperantes en los países de destino, tendrán derecho al reembolso de un complemento mensual bruto para los gastos de vivienda en el país de destino y de acuerdo con indicadores demostrables de coste de vida del país de destino. Si por motivos de seguridad o por acuerdo específico bilateral se considera necesario alojar a la persona cooperante en una casa-oficina o alojamiento específico, NOVACT cubrirá el coste total del alojamiento dejando de reembolsar el complemento mensual a la persona cooperante. Los complementos de vivienda están detallados en el anexo 2 de este pacto laboral.
38. En el caso de las personas expatriadas en el país de destino, que tienen hijos/as en edades de escolarización se crea una retribución complementaria para afrontar los gastos de escolarización de sus hijos/as en el país de destino. Desde los 6 meses hasta los 16 años la retribución será de 40 euros por mes por cada uno de ellos (480 euros brutos anuales). A partir de la edad de escolarización obligatoria, se requeriría prueba documental que demuestre que el/la niño/a está escolarizado/a
39. La escala Salarial se rige por la Tabla Salarial anexa a este Pacto Laboral (Anexo 1) y (Anexo 2) que podrá ser revisada con carácter anual por parte de la Comisión Mixta de NOVACT.
40. En el caso de que la Coordinación Ampliada de NOVACT, representada por las personas coordinadoras de área y la Dirección de la entidad, tomara la decisión de presentarse a una licitación o convocatoria de proyectos pública o privada que obligara a contraer obligaciones salariales distintas de las contenidas en la Tabla Salarial anexa a este Pacto laboral, la Coordinación de NOVACT con la Comisión Mixta (siempre que sea posible) podrá acordar unas condiciones salariales ad hoc para el personal adscrito al proyecto concreto.

#### **SOBRE LAS PAGAS:**

41. El salario será percibido en 12 pagas, donde las pagas extras serán prorrateadas en la nómina mensual de las trabajadoras/es.

### **SOBRE LOS DÍAS FESTIVOS:**

42. Los/las trabajadoras/es de NOVACT disponen de 23 días laborables de vacaciones y 3 días de libre disposición, según lo que establece el Convenio colectivo de aplicación. El mecanismo de solicitud de las vacaciones estará sujeto a un régimen de "flexibilidad" y auto-regulación del calendario laboral, en acuerdo con los equipos de trabajo establecidos, por los que actualmente nos regimos.
43. El personal expatriado de NOVACT tiene derecho a cinco días extra de asuntos propios.
44. Las fechas del disfrute de los días de vacaciones surgen del acuerdo entre los equipos de trabajo y la coordinación general de la entidad, que será responsable de mantener un control y favorecer la presencia continuada en las oficinas.
45. Los días festivos obligatorios están determinados por lo que establece el Convenio colectivo de aplicación que marca un total de 14 festivos anuales. Se acuerda que todo el equipo disponga del mismo número de festivos anuales, independientemente de su destino, dos de los cuales serán comunes.
46. Los días 24 de diciembre y el 31 de diciembre se consideran días festivos obligatorios para el conjunto del equipo en NOVACT y se suman a los festivos que establece el Convenio. En caso que estos días cayesen en los festivos semanales (fin de semana) estos días se compensarán.
47. El día de cumpleaños es festivo para la persona que cumple años. Si el cumpleaños cae en fin de semana o festivo podrá solicitar el viernes o lunes a cambio, de la propia semana del cumpleaños.

### **SOBRE LAS LICENCIAS RETRIBUIDAS:**

48. Las licencias retribuidas que establece el convenio están sometidas al régimen de "flexibilidad", "sentido común" y "auto-regulación" de los equipos de trabajo establecidos, por los que actualmente nos regimos. Para su disfrute, tan solo es necesario disponer del acuerdo del grupo de trabajo al que se pertenece.

### **SOBRE LOS PERMISOS POR CONCILIACIÓN:**

49. NOVACT ofrece dos semanas extra de baja de maternidad y/o paternidad retribuidas a la establecida por la legislación vigente.

### **SOBRE LAS VIOLENCIAS SEXUALES Y EL PLAN DE IGUALDAD:**

50. El equipo y el Consejo de NOVACT se comprometen a tomar las medidas necesarias para facilitar los mecanismos que permitan que una mujer pueda expresar que está sufriendo violencia machista o discriminación por razón de sexo, identidad de género y/u orientación sexual.
51. En este sentido, NOVACT dispone de un Protocolo contra las Violencias Sexuales a y de un Plan de Igualdad que es de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras de Novact y que será entregado a todas las personas que se incorporen al equipo de trabajo.

52. NOVACT acuerda que se permita a las trabajadoras/es de NOVACT poder asistir con familiares a su cargo a su lugar de trabajo en casos en que se vean obligados por las circunstancias. Igualmente, se establecerá un espacio de tranquilidad que permita que los familiares a cargo puedan tener un espacio de reposo y/o eventualmente que pueda ser utilizado para la lactancia de sus familiares a cargo.
53. Con el fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se establece la obligación de hacer públicas las tablas salariales de la plantilla. El objetivo perseguido es conseguir una igualdad en las remuneraciones y evitar la discriminación por razón de sexo, identidad de género y/u orientación sexual. Cuando dos trabajadores de distinto sexo, identidad de género y/u orientación sexual realicen un trabajo de igual valor, se tomarán las medidas para pagar la misma retribución a ambos. A estos efectos, no puede haber discriminación por razón de sexo, identidad de género y/u orientación sexual y será mediante el registro con los valores medios de los salarios abonados a su plantilla donde se podrá corroborar.
54. La Comisión Mixta tendrá derecho a recibir cada año el listado indicado.

#### **SOBRE LA DESCONEJIÓN DIGITAL**

55. Para garantizar el debido descanso, la recuperación y la conciliación, las personas trabajadoras tienen derecho a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional o del software de la entidad-ordenadores, teléfonos móviles, etc.- durante sus períodos de descanso y vacaciones, y a no contestar a las llamadas, mensajes de aplicaciones de mensajería instantánea, correos electrónicos, video llamadas, o cualquier otro tipo de comunicación digital, en el ámbito laboral y fuera de su horario de trabajo. Es el derecho de las personas trabajadoras apagar dichos dispositivos una vez termine el tiempo establecido para su jornada laboral.
56. Cuando por las características del puesto, por motivos de seguridad o fuerza mayor acreditada, la persona trabajadora tenga que responder a la urgencia, quedará obligada a estar disponible y localizable y a atender las llamadas u otras formas de comunicación durante el tiempo mínimo y ajustado requerido por la propia situación..

#### **SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA**

57. NOVACT potencia el trabajo a distancia para los puestos en los que la necesidad del puesto no lo impide como una modalidad de trabajo de carácter no presencial basada en las tecnologías de la información que posibilita que las personas trabajadoras puedan realizar parte de su jornada a distancia para conciliar con menores y también ascendientes que convivan o no en el mismo domicilio, así como facilitar el incremento del teletrabajo en periodos vacacionales escolares.
58. Esta forma de organización del trabajo supone importantes beneficios, tanto para la organización, al exigir la definición de objetivos y la evaluación del grado de su cumplimiento, como para las personas trabajadoras que, al desempeñar parcialmente su trabajo desde su domicilio, ven aumentadas sus posibilidades de conciliación laboral con su vida personal y familiar.

59. El trabajo a distancia no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, que se mantienen en sus términos conforme al Estatuto de trabajadores y el Convenio Estatal de Intervención y Acción Social.
60. El trabajo principal de las personas trabajadoras se desarrolla en la oficina de NOVACT en Barcelona o sus oficinas en terreno u otras comunidades autónomas, pero de forma no regular o puntual se podrá trabajar desde casa.

#### **SOBRE LAS PRÁCTICAS Y LOS VOLUNTARIADOS:**

61. NOVACT regula sus relaciones con las personas en prácticas o voluntariados a través de convenios específicos con centros educativos o instituciones o asociaciones dedicadas a promover el voluntariado o las prácticas.
62. NOVACT se compromete a promover la firma de convenios que prioricen a las universidades y/o centros educativos públicos, así como promover que las personas en prácticas sean parte del programa del Servicio de Voluntariado Europeo. Igualmente se tomarán las medidas necesarias para promover la firma de convenios con instituciones que promuevan el voluntariado de personas con diversidad de edades.
63. En el caso de personas voluntarias NOVACT se compromete a que todas las relaciones estén reguladas por el art 11 del Estatuto de los Trabajadores y las normativas sobre el voluntariado están reguladas en la Ley Estatal de 45/2015 de 4 de octubre y la autonómica de Catalunya de 25/2015 de 30 de julio. En el caso de las oficinas internacionales que Novact tenga registrada fuera del territorio español se fomentará la aplicación de la legislación local vigente.
64. Con tal de desincentivar que NOVACT utilice el voluntariado y las personas en prácticas como una forma de explotación laboral, la admisión de una persona que preste trabajo voluntario no sujeta a un convenio específico requerirá el acuerdo previo de la coordinación de NOVACT.

En Barcelona, a 12 de diciembre de 2025,

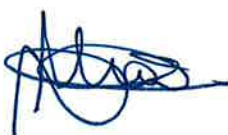
**En representación del Consejo**  
**Simonetta Costanzo Pittaluga**



**En representación de la Dirección**  
**Luca Gervasoni Vila**




**Núria Millan Iniesta**



**En representación de las trabajadoras**

**Lucille Maybon**



ANEXO 1:

# Tabla Salarial de NOVACT

De aplicación a partir del 1 de enero de 2025

|    |                                            | Tabla Salarial<br>2025-2029 |
|----|--------------------------------------------|-----------------------------|
|    | CATEGORIA                                  | Bruto anual                 |
| 1  | Dirección                                  | 42.476,76 €                 |
| 2  | Dirección de Programas/Financiera/Sistemas | 37.749,60 €                 |
| 3  | Coordinadora de área                       | 34.210,68 €                 |
| 4  | Coordinadora de área expatriada            | 35.921,16 €                 |
| 5  | Especialista                               | 30.671,52 €                 |
| 6  | Especialista expatriada                    | 32.205,13 €                 |
| 7  | Técnica                                    | 27.860,04 €                 |
| 8  | Técnica expatriada                         | 29.252,88 €                 |
| 9  | Asistente                                  | 24.773,18 €                 |
| 10 | Asistente expatriada                       | 26.542,69 €                 |

ANEXO 2:

# Complemento vivienda personal cooperante

*De aplicación a partir del 1 de julio de 2025*

| País             | Complemento mensual<br>bruto |
|------------------|------------------------------|
| <i>Túnez</i>     | <i>104 €</i>                 |
| <i>Tinduf</i>    | <i>50 €</i>                  |
| <i>Palestina</i> | <i>200 €</i>                 |
| <i>KRI</i>       | <i>162 €</i>                 |
| <i>Jordania</i>  | <i>160 €</i>                 |