



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACION PROVINCIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Más Cerca, SAM, código de convenio 2907002, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 14 de febrero de 2005, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ella.

Segundo: Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 15 de marzo de 2005.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre la empresa Más Cerca, SAM y los empleados que en la actualidad o en el futuro presten sus servicios en dicha empresa bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente en cada momento.
2. Las partes que conciertan el presente convenio son, por una parte, los representantes del comité de empresa de Más Cerca, SAM, la sección sindical de CCOO y por otra, los representantes de la empresa Más Cerca, SAM.
3. Constituye el objeto social de la Sociedad Anónima Municipal Más Cerca, la prestación de los servicios de Ayuda a Domicilio, Talleres de Prevención e



Inserción Social, Talleres de Juventud y Agentes para la Igualdad de Género. Además de todos aquellos servicios que contribuyan al bienestar de la comunidad o de grupos sociales determinados, colaborando en proyectos de formación, actividades científicas, de investigación o culturales. Su actividad podrá ser ejercida en otros municipios o territorios, desarrollando sus actividades directa o indirectamente de modo total o parcial; así como lo que pueda recogerse en el futuro en el estatuto de la empresa.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Será de aplicación el presente convenio a todos los empleados/as que presten sus servicios en Más Cerca, SAM, bajo cualquier modalidad de contratación prevista en la legislación laboral vigente.
2. Siempre que en el presente convenio se haga referencia a trabajadores y trabajadoras, empleadas y empleados o cualquier otra denominación similar, se entenderá hecha al personal especificado en el punto anterior.

Artículo 3. Ámbito temporal de aplicación y denuncia.

1. El presente convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios previstos en la legislación vigente.
2. Con independencia de lo anterior surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2004, salvo para aquellos apartados o conceptos en los que expresamente se pacte una fecha distinta.
3. Este convenio estará vigente hasta el día 31 diciembre de 2007.
4. El convenio se considerará denunciado el día 30 noviembre de 2007, comprometiéndose las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación para obtener un nuevo convenio en los 30 días siguientes a dicha denuncia.
5. Sin perjuicio de ello, si llegado el día 31 de diciembre de 2007 no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituyera, este se considerará automáticamente prorrogado, aunque los efectos del convenio que posteriormente se apruebe se retrotraigan al día 1 de enero de 2008.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente convenio se aplicará al personal mencionado en el artículo 2º, cualquiera que sea la dependencia física donde se encuentren destinados, así como los que pudieran crearse en el futuro, y que queden recogidos en el estatuto de la empresa, considerándose a tal efecto Más Cerca, SAM como una única unidad de trabajo.

Artículo 5. Condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones económicas y de cualquier índole, superiores y más beneficiosas que vengan percibiendo y disfrutando el personal de plantilla ya sean percibidas estas por pacto entre la empresa y el personal o aplicación a este de convenio colectivo superior al presente. Excepto aquellas retribuciones complementarias que se deriven del desempeño temporal de un determinado puesto de trabajo, función o responsabilidad, como son los pluses de desplazamiento, quebranto de moneda, disponibilidad horaria, responsabilidad, nocturnidad y festividad.

Artículo 6. Comisión de Seguimiento.

1. Se constituye una comisión de seguimiento, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio y la de interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su aplicación concreta. Sus funciones serán:

- a) Interpretación del convenio.
 - b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
2. La comisión de seguimiento, que tendrá carácter paritario, bajo la presidencia del director gerente, o personal en quien delegue, estará integrada por un máximo de cinco representantes de y un máximo de cinco representantes de los trabajadores (firmantes del acuerdo).
3. Dicha comisión se reunirá a petición motivada de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de ocho días laborables posteriores a la petición, debiéndose levantar acta de la reunión.
4. En la primera reunión deberá acordar la redacción de un reglamento interno para su funcionamiento.
5. Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones laborales, administrativas y contenciosas.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción administrativa y/o laboral, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara algunas de las estipulaciones del presente convenio, este deberá adaptarse a la misma,

facultándose para ello a la comisión negociadora mientras no esté publicado el convenio y una vez publicado a la comisión de seguimiento y sin que ello comporte a la negociación de convenio, siempre que se haya superado la fase de registro del mismo.

Capítulo I. Tiempo de trabajo.

Artículo 8. Calendario de trabajo.

1. El calendario laboral será el que, de acuerdo con lo establecido al efecto por la Administración Central y Autonómica, corresponda al ámbito territorial que aparezca en los vigentes estatutos de Más Cerca, SAM.
2. En todos las dependencias donde presten servicios trabajadores/as de Más Cerca, SAM y durante el primer mes del año natural, se expondrá el calendario laboral, que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

Artículo 9. Horario de trabajo.

1. Con carácter general, el horario de trabajo será de lunes a viernes de 8:00 horas a 15:00 horas, admitiéndose, según la naturaleza y necesidades del servicio, una compensación en base a entradas y salidas diarias con un margen de más-menos treinta minutos; computada y saldada mensualmente.
2. Cada empleado/a dispondrá dentro de su jornada de trabajo, de un periodo de descanso de treinta minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo y se disfrutará en el tiempo que se determine. En caso de que la jornada sea inferior a la completa y superior o igual a cuatro horas diarias se establecerá un descanso proporcional a la jornada.

Artículo 10. Jornada laboral.

1. La jornada laboral se establecerá, en razón a la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos, en alguna de las siguientes modalidades:

a) Jornada continuada. Es aquella que se presta de forma ininterrumpida desde su inicio hasta su final; podrá ser de mañana, tarde o noche.

b) Jornada partida. Es aquella en la que se produce un descanso de al menos una hora entre su comienzo y su final. Para su aplicación se negociará con el comité de empresa, dentro del calendario de trabajo anual.

2. El empleado/a tendrá derecho a un descanso diario de 12 horas, como mínimo, desde el cese de su jornada hasta la reanudación de la siguiente.

3. La jornada laboral común obligatoria se fija en 35 horas semanales, salvo cualquier mejora recogida en este convenio.

4. Cualquier cambio que se pretenda efectuar en las condiciones de trabajo de los empleados/as, a efectos de horarios no contemplados en este convenio, será acordado previamente con el comité de empresa atendiendo prioritariamente a los criterios de conciliación de vida familiar y laboral.

5. Los turnos quedan establecido de la siguiente manera:

Turnos de mañana: De 8:00 horas a 15:00 horas.

Turnos de tarde: De 15:00 horas a 22:00 horas.

Turnos de noche: De 22:00 horas a 8:00 horas.

Artículo 11. Vacaciones.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales, pudiendo dividirse a petición del empleado o empleada en periodos mínimos de 7 días naturales, si con ello no causa detrimento en la prestación del servicio.

El periodo de disfrute de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre el personal y la empresa, en cualquier otro caso la empresa determinará 15 días y el resto el trabajador.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive.

Las vacaciones anuales o parte de las mismas podrán disfrutarse dentro del primer trimestre del siguiente año únicamente en el caso de que el empleado/a se encuentre disfrutando las vacaciones, o parte de las mismas, a partir del último trimestre y causara baja laboral. Esta situación deberá acreditarse documentalmente.

2. El periodo de incapacidad temporal por enfermedad común, será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al empleado/ a dentro del año.

En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del empleado/a, termina el año natural o causa baja definitiva en la empresa, sin haberlas disfrutado.

3. El empleado/da de nuevo ingreso o reingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su incorporación hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado/a, si este ha de producirse dentro del año, a razón de 2 días y

medio por mes trabajado.

4. El empleado/a que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado/a, o sea separado/a del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser, tanto positiva, como negativa.

En caso de que el empleado/a cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

5. Anualmente, y antes del 31 de marzo, se procurará confeccionar el calendario de vacaciones por la empresa, debiendo ser oída la representación del comité de empresa.

6. Los matrimonios y parejas de hecho, en los que ambos sean empleados/as de Más Cerca, tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo.

Capítulo III. Permisos y excedencias.

Artículo 12. Permisos.

1. El empleado/da tendrá derecho a los permisos retribuidos en los supuestos detallados a continuación y con la duración que a continuación se especifican y contando a partir del primer día laboral posterior a la fecha del hecho causante, previa autorización y justificándolos debidamente. A excepción de lo regulado en relación con las vacaciones, asuntos propios, descansos en Semana Santa, Feria y Navidad, y lactancia que no precisa justificación:

A) Por matrimonio y parejas de hecho que acrediten dicha circunstancia: 15 días naturales.

B) 6 días laborables de cada año natural por asuntos propios. No podrán ser disfrutados en ningún caso con posterioridad al día 15 de enero del año siguiente.

C) En el supuesto de parto, las empleadas tendrán derecho a un permiso de 18 semanas ininterrumpidas, ampliables a 20 en caso de parto múltiple. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre, la pareja de la madre, o en su defecto el tutor, y sea empleado de Más Cerca, podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte del periodo no disfrutada por aquella. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas

inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

D) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificando la necesidad de su realización durante la jornada laboral.

E) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de 18 semanas ininterrumpidas, ampliables a 20 en caso de múltiple adopción o acogimiento.

F) La duración del permiso será, asimismo, de 18 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando aquellos fueran discapacitados o persona con discapacidad o que por sus circunstancias personales o bien por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre o tutor trabajen, el periodo de permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas en los apartados anteriores o de las que corresponden en caso de parto múltiple, adopción y acogimiento.

G) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del menor, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

H) 3 días naturales en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de conviviente, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento superior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 5 días. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

I) Por traslado de domicilio: 2 días naturales a partir de la fecha del hecho

causante.

J) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

K) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

El personal que curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales tendrá preferencia de turnos de trabajo siempre que el servicio lo permita.

L) Para el empleado/a con un/a hijo/a menor de un año: una hora de ausencia del trabajo por lactancia, al comienzo o al final de las jornadas pudiendo dividirse este periodo de tiempo en dos fracciones, a elección del trabajador/a. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre empleado o empleada de Más Cerca, SAM, con independencia de la situación laboral de la pareja.

M) El/la empleado/a que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado/a, o sea separado/a del servicio, tendrá derecho al disfrute de los días de asuntos propios correspondientes proporcionales a los días trabajados, salvo incumplimiento de los plazos previstos a tal efecto.

N) Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables en la empresa. Si coincide en domingo será conmutable por otro día atendiendo a las necesidades del servicio. Para aquellos empleados/as que por necesidades del servicio deban trabajar en algunos de estos turnos, le corresponderán las siguientes compensaciones en días de descanso.

Turno de mañana del día 24 día	1 día de compensación.
--------------------------------	------------------------

Turnos de tarde-noche del día 24 días	2 días de compensación
---------------------------------------	------------------------

Turno de mañana del día 31 día	1 día de compensación
--------------------------------	-----------------------

Turnos de tarde-noche del día 31 días	2 días de compensación
---------------------------------------	------------------------

Estos días de compensación podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente.

Ñ) Reducción a media jornada los días lunes, martes, miércoles en Semana Santa.

0) Reducción a media jornada durante los días laborables incluidos en el periodo de feria de agosto.

2. En caso de enfermedad o accidente, el/la empleado/a está obligado a comunicar a la empresa, la causa que motiva su ausencia. Si precisase baja por enfermedad o accidente la hará llegar, dentro de los 2 días laborables siguientes a su primera falta de asistencia, a la empresa. El mismo procedimiento se seguirá con los partes de confirmación de baja.

3. Todas las peticiones de permisos retribuidos deberán ser cursadas a la empresa con la antelación que se señala a continuación:

a) Con 15 días: Matrimonio, mudanza y lactancia.

b) Con 72 horas: Asuntos propios y permisos para asistencia a exámenes.

c) Los establecidos en los restantes apartados cuando se produzca

el hecho que los motiva y justificándolos con posterioridad.

d) Cuando el hecho causante a que se refiere el permiso establecido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, se produzca fuera de la jornada de trabajo, o dentro de ella si el/la empleado/a está prestando servicio, el disfrute del permiso correspondiente comenzará desde el momento de los hechos y se contabilizará a partir del día inmediatamente posterior laborable.

4. Cada empleado/a tendrá derecho, por motivos personales, a un permiso no retribuido de hasta tres meses al año tomados en periodos no inferiores a treinta días, solicitándose con veinte días de antelación, salvo casos de urgente necesidad.

Podrá pactarse la prórroga de este periodo sin exceder en ningún caso de los seis meses.

Una vez agotado el tiempo de permiso solicitado, el empleado/a se reincorporará al puesto y plaza que ocupaba anteriormente.

5. Además, previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente y a su elección hasta 7 días no retribuidos para asuntos de carácter personal no recogidos en este artículo y que podrán disfrutarse en días aislados.

Artículo 13. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de hasta seis años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, o persona mayor en situación de dependencia, que no desempeñe actividad

retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien 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, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previsto en este artículo, será comunicada a la empresa.

Artículo 14. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria.

El personal fijo que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de diez días.

Deberá solicitar por escrito su ingreso al menos treinta días antes de la finalización de la misma.

El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año y para los años sucesivos tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, en el momento de su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador podrá incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

2. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo computará a efectos de antigüedad en los siguientes supuestos:

- a) Designación o elección de un cargo público.
- b) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Previa al disfrute de esta excedencia deberá ser comunicado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El personal que se encuentre en esta situación podrá asistir, previa solicitud expresa del trabajador, a cursos que se incorporen al Plan de Formación de la Empresa.

3. Excedencia especial por maternidad.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, ni inferior a un mes para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde que finalice el descanso obligatorio por maternidad o, en su caso, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

El nacimiento o adopción de nuevos/as hijos/as generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

La excedencia especial por maternidad dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo computará a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Previa al disfrute de esta excedencia deberá ser comunicado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Esta opción sólo puede ser ejercitada por uno de los padres o tutores en caso de que ambos trabajen en Más Cerca, SAM.

4. Excedencia por cuidado de familiares.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a

tres años, ni inferior a un mes, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente, que acredite convenientemente que no pueda valerse por sí mismo.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. La excedencia por cuidado de familiares dará derecho a la conservación del puesto de trabajo.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que regule los asuntos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.

Capítulo IV. Condiciones económicas.

Artículo 15. Normas generales y comunes.

1. Los empleados/as sólo serán remunerados por la empresa Más Cerca, SAM por los conceptos y en las cuantías que se establecen en este convenio.
2. En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos no acordados entre las partes, ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en este convenio ni incluso, por confección de proyectos, dirección o inspección de obras, o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes e informes.
3. Los empleados/as que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados/as, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias, excepto la antigüedad que es una cantidad igual para grupo profesional por cada tres años de servicios reconocidos en la empresa. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

Artículo 16. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones de los empleados y empleadas de Más Cerca, SAM se dividen en básicas y complementarias.
2. Son retribuciones básicas:
 - a) Sueldo base.
 - b) Los trienios.
 - c) Las pagas extraordinarias.
3. Son retribuciones complementarias:

- a) El plus de asistencia.
- b) El plus de desplazamiento.
- c) El quebranto de moneda.
- d) Complemento específico por disponibilidad horaria.
- e) Complemento específico por responsabilidad.
- f) Complemento personal.
- g) El plus de nocturnidad.
- h) El plus de festividad.

4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado/a el primer día de cada mes a que corresponda.

5. El abono del pago mensual será efectivo para los empleados fijos antes del último sábado del mes en curso y para el personal no fijo antes del día 8 del siguiente mes.

6. El incremento salarial para el año 2004, y el nuevo sistema retributivo a aplicar a partir de 2005 se indica en el Anexo I de tablas salariales.

7. Los incrementos salariales para los años 2005, 2006 y 2007 serán:

2005: El incremento salarial será del IPC real + 2,5% sobre las retribuciones consolidadas en el año 2004.

2006: El incremento salarial será del IPC real + 3% sobre las retribuciones consolidadas del año 2005, tras la actualización de la desviación del IPC.

2007: El incremento salarial será del IPC real + 3% sobre las retribuciones consolidadas del año 2006, tras la actualización de la desviación del IPC.

Artículo 17. Sueldo base.

- 1. El sueldo es el que corresponde a cada una de las categorías en que se organizan los/as empleados/as.
- 2. El sueldo de cada una de las categorías será el determinado en el presente convenio según el Anexo I de tablas salariales.

Artículo 18. Trienios.

1. Consiste en una cantidad igual por cada tres años de antigüedad reconocidos en Más Cerca, SAM, teniendo efecto a partir del siguiente día de su cumplimiento, según el Anexo I de tablas salariales para todo el personal de la empresa independientemente de cuál sea su jornada.

El devengo se producirá a partir del siguiente mes después de cumplida dicha antigüedad.

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

1. Se abonarán dos pagas extraordinarias anuales, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad.

Los periodos de devengo se establecen desde el 1 de enero hasta 30 de junio y desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre con abonos los días 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 20. Asistencia.

La empresa abonará un plus de asistencia consistente en la cuantía mensual reflejada en la tabla salarial.

Este complemento se valorará en función de criterios objetivos de asistencia al puesto de trabajo. A efectos de valoración se acumularán las faltas de asistencia al puesto de trabajo. No se efectuará descuento por vacaciones, permisos retribuidos, crédito horario sindical, accidente laboral, maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia y situaciones de IT superiores a 15 días. Considerando que dicho plus se percibe por los treinta días de cada mes.

Para los contratos de jornada inferior a la completa se percibirá la parte proporcional correspondiente de este plus.

Artículo 21. Gastos de desplazamiento.

Cuando para la realización de un servicio, dentro de la jornada laboral, sea necesario utilizar medios de transporte, la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal de una de las siguientes formas:

1. Suplemento de 27,90 para el año 2004, correspondiente al importe de la tarjeta mensual de transporte de la E M T, para aquellos empleados que requieran 25 o más desplazamientos en autobús. Para los siguientes años se actualizará al valor real de dicha tarjeta mensual.

2. En caso de necesidades de desplazamiento en el vehículo particular, suplemento de los importes que se detallan a continuación según el número de kilómetros:

- 45€, para desplazamientos mensuales superiores a 200 km.
- 30€, para desplazamientos mensuales inferiores a 200 km.
- 15€, para desplazamientos mensuales inferiores a 100 km y superiores a 75 km.

3. En estos dos casos anteriores, y para el año 2004, los empleados de Ayuda a Domicilio, que percibirán estos suplementos se detallan en el Anexo II.

4. Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.

5. En los casos que sea más complicado acotar el número de desplazamientos se aplicarán los importes que aparecen en las tablas salariales.

Artículo 22. Quebranto moneda.

Tiene por finalidad compensar al trabajador de los riesgos o perjuicios que puede ocasionarle la realización de operaciones con dinero, como pérdida, errores en cobros y pagos, etc. según el Anexo I de tablas salariales.

Artículo 23. Disponibilidad horaria.

Retribuye la condición particular de disponibilidad para acudir a prestar servicios fuera de su jornada habitual, en aquellos puestos de trabajo en los que esta circunstancia sea valorada; según el Anexo I de tablas salariales.

Artículo 24. Responsabilidad.

Este complemento retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo atendiendo la especial dificultad o responsabilidad; según el Anexo I de tablas salariales.

Artículo 25. Trabajos temporales de superior o igual categoría.

Se entenderá por trabajo de superior o igual categoría, los realizados por el personal de la empresa, de forma provisional, para la cobertura de una posible incidencia. Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior o igual, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice.

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, según la clasificación por categorías detallada en el artículo correspondiente.

Podrán desempeñar estos trabajos de superior categoría todos los/as empleados/as de la empresa siempre que reúnan las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo, articulando para ello un procedimiento de bolsa interna en el que se mantenga actualizado el currículum vitae de los/as empleados/as interesados/as en poder desempeñar trabajos de superior categoría. Si con este procedimiento no se llegase a cubrir plaza, se recurrirá a la bolsa externa creada al efecto.

Artículo 26. Actividades extraordinarias.

Son aquellas actuaciones de carácter extraordinario según las necesidades del servicio. Tienen carácter voluntario y se compensarán por descanso en tiempo de trabajo a razón de 1,75 horas por cada hora que se realiza como actividad extraordinaria; 2,5 horas en horario de turno de noche o festivos; y 3,25 horas en caso de simultaneidad de turno de noche y festivo.

No obstante para el futuro, la remuneración de estas actividades extraordinarias dependerá de la existencia de disponibilidad económica.

Artículo 27. Horarios nocturno y festivo.

1. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido en turno de noche tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base, según anexo I, salvo que la naturaleza de la actividad fuera de carácter nocturno.

La fórmula para el abono de dicho complemento es la siguiente:

Plus de nocturnidad = 25% valor hora X número horas nocturnas.

Valor hora = salario base anual / número anual de horas.

2. Los días festivos abonables, no recuperables, de cada año natural, siempre que el personal los trabaje, y en caso de que tengan el correspondiente descanso compensatorio en día distinto, deberán abonarse con un incremento de un 75 por 100, excepto cuando, por común acuerdo, el descanso compensatorio sea acumulado a las vacaciones.

Para el personal que preste sus servicios en turno nocturno se considerará festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante la festividad.

Capítulo V. Prestaciones sociales.

Artículo 28. Asistencia jurídica y garantías.

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los/as empleados/as de Más Cerca, SAM en el desempeño de sus funciones, la empresa tiene contratada una póliza de responsabilidad civil que será renovada anualmente.

Se entenderá particularmente cubierta la responsabilidad civil derivada de los siguientes riesgos:

- Responsabilidades exigibles en su condición de propietario, arrendatario, usufructuario, cesionario o simple tenedor de los terrenos, depósitos, almacenes, naves, locales oficinas, pabellones, salones o cualesquiera otros edificios, o sus instalaciones donde se ubiquen los distintos servicios empresariales, así como sus partes integrantes, pertenecías, mobiliario, objetos de decoración, aparatos, utillaje y otros elementos accesorios.
- Quedarán asimismo amparadas las reclamaciones que se formulen de conformidad con el contenido del presente contrato por la actuación del asegurado como propietario, promotor o constructor de obras y trabajos de nueva ejecución, reforma, reparación y mantenimiento de bienes inmuebles utilizados en el desarrollo de la actividad objeto del seguro, siempre que las mismas tengan la calificación administrativa de obras menores.
- Daños derivados de acciones y omisiones culposas o negligentes de los empleados en el ejercicio de las funciones propias o dependientes de su cometido laboral.
- Como consecuencia de los daños que pudieran sufrir las personas para las que el asegurado desarrolle su actividad siempre que dichos daños tengan su causa en una acción u omisión culposa o negligente de las personas cuya responsabilidad civil esté cubierta por esta póliza.

Con el límite de la suma asegurada estipulado en las condiciones particulares y siempre que el objeto de la reclamación esté incluido en las coberturas de la póliza, quedan también garantizadas:

- La constitución de las fianzas judiciales exigidas para garantizar las resultas civiles del procedimiento.
- Las costas judiciales, que serán abonadas en la misma proporción existente entre la indemnización que deba satisfacer el asegurador, de acuerdo con lo previsto en la póliza, y el importe total de la responsabilidad del asegurado en el siniestro.

El asegurador, asumirá la dirección jurídica frente a la reclamación del perjudicado, y serán de su cuenta los gastos de defensa que se ocasionen. El asegurado deberá prestar la colaboración necesario en orden a la dirección jurídica asumida por el asegurador.

Artículo 29. Prestaciones.

1. Compensación por incapacidad temporal en caso de contingencias

profesionales. En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por subsidio de incapacidad temporal, garantizando el 100 por 100 del total de sus retribuciones, durante los seis primeros meses de baja.

2. Compensación por incapacidad temporal en caso de contingencias comunes. En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa mejorará la prestación abonando el 60% de la base de cotización durante los tres primeros días. También se computará como tiempo de trabajo a efectos de generación de paga extraordinaria.

Artículo 30. Jubilación a los 64 años.

Como medida de fomento de empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondientes, según se contempla en la legislación vigente en relación con el contrato de relevo.

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 60 años, simultáneamente con un contrato de trabajo a tiempo parcial.

Capítulo VI. Acceso, promoción y formación.

Artículo 31. Ingreso y provisión de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación, atendiendo a lo establecido en los estatutos de la empresa Más Cerca, SAM, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna: Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca a la misma empresa, atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 25 siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en condiciones de igualdad, mérito y capacidad.

2. Convocatoria externa: Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior, se seleccionará de entre los/as candidatos/as de la bolsa correspondiente y de no cubrirse a través de este procedimiento, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar los candidatos unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3. Un representante del comité de empresa participará en el procedimiento de convocatoria, tanto interna como externa con voz y voto, también participarán los

representantes sindicales con voz pero sin voto.

4. Se reservará el 5% de las plazas vacantes para las personas que presenten discapacidad. El procedimiento a seguir para la cobertura de vacantes estables será de un trabajador/a persona con discapacidad alternada con un trabajador/a sin discapacidad y así hasta completar el 5% del total de la plantilla, una vez alcanzado este porcentaje, de cada 20 vacantes, una de ellas: la que ocupe la posición décima, será cubierta por personal con minusvalía y el resto con personal sin minusvalía (este mismo procedimiento será empleado para contrataciones temporales).

Artículo 32. Clasificación por categorías del personal.

1. La clasificación por categorías del personal aparece en el Anexo III.
2. La relación de puestos de trabajo determinará, al menos, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos mínimos que deberán reunir las personas para ocuparlos y cuál será el sistema de provisión.
3. A cada categoría o puesto de trabajo de los mencionados en el número anterior le está asignado un grupo, en función de la titulación requerida para su ingreso.

Artículo 33. Formación profesional.

Principios generales

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

La empresa Más Cerca, SAM, a través del departamento de personal elaborará un plan de formación compresivo de todas las actividades para la formación del personal, garantizando los principios de globalidad y eficacia en su gestión y fomentando la carrera profesional dentro del plan de calidad.

A este respecto se concibe la formación como un instrumento integrador en la gestión de recursos humanos junto a la selección, diseño de carrera y promoción profesional, sistemas de incentivación y motivación, etc.

Todo ello en un sistema coherente e interrelacionado en pro del adecuado desarrollo y cambio en la cultura organizativa de nuestra empresa, que mejore la prestación y calidad de los servicios al ciudadano y contribuya al logro de los objetivos de la organización, a la vez que promueva la calidad de vida laboral y el

desarrollo profesional y motivacional de los empleados/as de Más Cerca, S A M.

Objetivos generales

- a) Ser instrumento básico de la modernización y profesionalización de la gestión y prestación de servicios.
- b) Contribuir al desarrollo y elevación del nivel cultural y profesional de los empleados/as de Más Cerca, SAM.
- c) Facilitar el desempeño de los puestos de trabajo a través del mantenimiento y desarrollo de habilidades, la adquisición de conocimientos y el aprendizaje de nuevas tecnologías.
- d) Priorizar formas organizativas que garantizando la calidad necesaria, busquen la mejor gestión de los recursos (formación interna, formación a medida, formación en cascada, programas a medio plazo, diseño de funciones, sistemas de evaluación y control de calidad, formación continuada)
- e) Integrar en los objetivos a todos los empleados/as, mandos, responsables de gestión, representantes sindicales.
- f) Coordinar las acciones formativas con otras actividades de gestión de personal, promoción, motivación, provisión de puestos.

Objetivos de la formación

1. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar, adecuar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
- g) Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.

h) Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

i) Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

J) Homologar las certificaciones acreditativas de la Formación Continua en todo el ámbito socio sanitario. Y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones.

Artículo 34. Desarrollo de la formación.

1. La dirección fijará las prioridades, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior.

2. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la dirección, los planes financiados por la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. La empresa facilitará el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta en función de las necesidades del servicio. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. El personal de la empresa podrá presentar a la representación del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

6. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos, el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

7. La empresa se compromete a habilitar un fondo para la formación mediante recursos externos, que no superara el 0,5% de las transferencias municipales

anuales para los servicios prestados al consistorio.

Capítulo VII. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 35. Salud laboral.

1. Principios generales

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborables, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

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

2. Participación del personal

2. a Delegados/as de prevención

Los/as delegados/as de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro , la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los/as delegados/as de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborables, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.

Podrá ser nombrado delegado/a de prevención cualquier trabajador/a que la representación legal del personal del centro lo estime.

Cuando el delegado/a de prevención sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención.

La empresa deberá facilitar a los/as delegados/as de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborables.

A los delegados/as de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborables, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 36. Comité de seguridad y salud.

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborables. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborables.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá, al menos, trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

Artículo 37. Prevención de riesgos profesionales.

1. Se realizará un estudio técnico y profesional de todos los puestos de trabajo que determinará el mapa de riesgos profesionales. En él se incluirán las propuestas de corrección de las condiciones de trabajo inadecuadas, cuya prioridad se determinará por el comité de seguridad y salud.

2. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los empleados y empleadas de Más Cerca, SAM de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo, según lo establecido en el mapa de riesgos.

3. En los puestos de trabajo con especiales riesgos profesionales, la revisión se efectuará con la periodicidad necesaria que exija el riesgo. Estos puestos de trabajo se determinarán en función del mapa de riesgos al que se refiere el apartado 1, y los reconocimientos a los que se refiere este párrafo tendrán carácter obligatorio. No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el empleado o empleada justifique documentalmente que se encuentra sometido a tratamiento médico adecuado.

4. El Servicio de Prevención fomentará campañas de vacunación entre los empleados/as de Más Cerca, SAM. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los empleados y empleadas de Más Cerca, SAM tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o

inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el Servicio de Prevención. En concierto con el Servicio de Prevención la empresa se verá obligada a la vacunación para aquellos grupos y categorías considerados de riesgos.

Artículo 38. Uniforme de trabajo.

Para el servicio de Ayuda a Domicilio 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 de este servicio para el ejercicio de sus funciones. El personal de ayuda a domicilio estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Capítulo VIII. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 39. El comité de empresa.

1. Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de empleados/as, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados/as.
2. El comité de empresa recibirá información sobre la política de la empresa que será facilitada trimestralmente.
3. El comité de empresa emitirá informe, con carácter previo, sobre las siguientes materias:
 - a) Traslado total o parcial de algunas de sus instalaciones.
 - b) Planes de formación de personal.
 - c) Implantación o revisión de sistema de organización y métodos de trabajo.
 - d) Cualquier asunto de personal que sea competencia del Consejo de Administración.
4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por esta sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - b) Reducciones de jornadas, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - e) Estudio de tiempos y valoración de puesto de trabajo.
 - f) Cualquier asunto de personal que sea competencia del Consejo de Administración.
5. El comité de empresa será informado de todos los expedientes disciplinarios, una vez redactada la propuesta de resolución, y previa a la imposición de la sanción, siempre que en los mismos se determinen que se ha cometido faltas graves o muy graves.
6. El comité de empresa, tendrá conocimiento y será oído en las siguientes cuestiones y materias:
- a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
7. El comité de empresa conocerá al menos, trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de su medio ambiente laboral y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismo de prevención que se utilicen.
8. El comité de empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social, y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas antes los organismos competentes.
9. Ejercer una labor:
- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades prevista en este orden por el artículo 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
10. El comité de empresa colaborará con la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
11. El comité de empresa informará a sus representantes en todos los temas y

cuestionaciones a que se refiere este artículo.

12. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

13. Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto observará sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la empresa señale expresamente el carácter reservado y en todo lo citado a los párrafos 1º, 2º, 3º, 4º y 5º del apartado 1 del artículo 64, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la misma para fines distintos a los motivaron la entrega.

14. La empresa facilitará al comité de empresa locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como dispondrá la colocación, en todos los centros de trabajo, de tableros de anuncios de dimensiones suficientes y en lugares visibles.

15. El comité de empresa se obliga expresamente a:

- a) Cumplir y respetar lo pactado y negociado con la empresa.
- b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los empleados/as de la empresa.
- c) Notificar a la empresa cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

16. El comité de empresa tendrá derecho a enviar un miembro en representación de los trabajadores/as al Consejo de Administración de la empresa Más Cerca, SAM con voz pero sin voto y, por tanto, será informado con la misma antelación que a los miembros del consejo de los siguientes puntos:

- a) Orden del día.
- b) Acta de la reunión anterior.
- c) Asuntos a tratar.

Artículo 40. Garantías personales.

Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los empleados/as, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos.

- a) Disponer cada uno de sus miembros de crédito horario mensual según la

escala establecida:

De 1 a 25 trabajadores: 20 horas mensuales

De 26 a 50 trabajadores: 25 horas mensuales

De 51 a 100 trabajadores: 30 horas mensuales

De 101 a 250 trabajadores: 35 horas mensuales

De 251 en adelante: 40 horas mensuales

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la empresa, así como aquellas empleadas en periodos de negociación colectiva, siempre que sean reuniones conjunta.

Para el ejercicio de este derecho bastara la presentación, en el servicio donde esté destinado cada miembro, de la correspondiente comunicación, al incorporarse a su puesto de trabajo, salvo imposibilidad manifiesta.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité de empresa y delegados sindicales en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de la empresa.

b) El acceso y libre circulación por las dependencias de la empresa, sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.

c) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales, sindicales y sociales.

d) Ser oído el comité de empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos durante el tiempo de su mandato y el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

e) No podrán ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o sanción se base en la acción del empleado/as en el ejercicio de su representación.

Durante el periodo de representación sindical, cuando haya de realizar un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio que afecte a un miembro del comité de empresa, este, salvo voluntariedad, será el último de entre los de su categoría en ser traslado o cambiado de turno. Asimismo, no podrán ser discriminados en su porción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

El control de las horas será trimestral, debiendo negociarse en cada sección sindical, dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente convenio, la forma en la que el cómputo anual de la misma haya de realizarse.

f) La empresa queda obligada a conocer a los miembros de la representación social el/los permisos/s retributivo/s necesario/s para el ejercicio de su labor como negociadores del convenio colectivo de empresa, sin que estos tiempos sean deducibles del crédito horario. Dichos tiempos comprenderán al/los días de negociación e igualmente un día laborables de liberación de prestación laboral en fecha anterior y/o posterior al día de la reunión de la comisión negociadora, a elección de los miembros de la representación de los trabajadores/as en dicha comisión.

g) Los/as representantes sindical que se encuentre en régimen de liberación sindical no podrán sufrir mermas en las retribuciones que le corresponda percibir.

A petición de la sección sindical correspondientes y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la asistencias a congreso y cursos de carácter sindical podrá ser autorizados siempre que al menos el 50% del permiso solicitado sea con cargo a los que correspondan al trabajador/a.

Artículo 41. Secciones sindicales.

Las centrales sindicales legalmente establecidas, podrán constituir secciones sindicales en el seno de la empresa según se establece en la legislación vigente.

Los delegados de las secciones sindicales que tengan una representación de al menos un 10% de delegados en el comité de empresa, tendrán las mismas garantías y derechos que los miembros del comité, excepto las horas de crédito sindical concedidas a estos, integradas en las horas que se asignan en el número siguiente a las secciones sindicales.

Las secciones sindicales que tengan una representación de, al menos, un 10% de delegados en el comité de empresa estarán representadas a todos los efectos por los delegados/as sindicales elegidos por y entre sus afiliados y dispondrán, desde la fecha de la firma de este convenio, de 35 horas mensuales para la realización de sus funciones representativa.

Las secciones sindicales tendrán las siguientes facultades:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el comité de empresa y la propia empresa.

b) Representar y defender a los intereses de su central sindical y de los afiliados/as de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y la empresa.

- c) Ser informados y oídos/as por la empresa, con carácter previo, acerca de la sanciones que afecten a sus afiliados/as y de la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general.
- d) Tener acceso a la información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa.
- e) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y podrán utilizar los tableros de anuncios,
- f) Previa solicitud por escrito del empleado/a que así lo desee la cuota sindical de los afiliados/as a la secciones sindicales será descontada en nómina mensualmente y se ingresará donde la misma disponga.
- g) Asistir a las reuniones del comité de empresa y los órganos internos de empresa que se establezcan en materia de seguridad y salud, con voz pero sin voto.

Artículo 42. Asambleas.

1. Están legitimados para convocar asambleas:

- a. El comité de empresa,
- b. Las secciones sindicales,
- c. cualesquiera empleados/as de la empresa, siempre que su número no sea inferior al 20% del total de la plantilla.

2. Serán requisitos para convocar una asamblea los siguientes:

Comunicar por escrito a la empresa su celebración con una antelación de 2 días laborables.

Señalar día, hora y lugar de celebración.

Indicar el orden del día.

Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en la letra c) del número 1 de este artículo.

3. Las asambleas que se celebren durante la jornada laboral no podrán rebasar en ningún caso las 50 horas anuales, de las cuales 25 corresponderán al comité de empresa y el resto a las secciones sindicales ponderadas, según el número de delegados en el comité de empresa, consignándose una reserva para asociaciones sindicales sin representación en dicho comité de empresa.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 43. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. 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.
3. De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, sin causa justificada.
4. La negativa a pasar la revisión médica anual en los casos de alto riesgo requeridos por el servicio de prevención.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social antes de 72 horas de producirse el hecho.
6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio.
7. Fumar durante la prestación del servicio.
8. El uso abusivo de teléfono para asuntos privados en su jornada laboral.
9. Los malos tratos de obra o palabra que suponga evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados/as o con el usuario/a, así la actitud notoria de acoso sexual o moral.

B) Faltas graves

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada, 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 la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Las faltas repetidas de puntualidad, al inicio de la jornada, sin causa justificada

durante más de cinco días y menos de diez al mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

6. El empleo de tiempo, uniformes o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

8. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de llaves del hogar de los usuarios del servicio de ayuda a domicilio.

9. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente o usuario y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2. El fraude, y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo o apropiación indebida y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

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

4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad.

6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.

7. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.

8. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.

9. La negligencia en la administración de la medicación del servicio de ayuda a domicilio según se recoge en el Reglamento del Servicio de Ayuda a Domicilio.

10. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

11. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual o acoso moral 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 de represalias contra las personas que hayan denunciado. Quien lo sufra lo pondrá de inmediato en conocimiento de la dirección de la empresa, bien directamente, o bien a través de la representación de los trabajadores/as.

12. La reincidencia en falta grave, en el periodo de doce meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

Sanciones

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

Por Faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Descuento proporcional de la retribución correspondiente al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un día a un mes.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificada.

Por Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.
- Despido. Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de esta sanción.

Artículo 44. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa y secciones sindicales.

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 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, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun 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. A petición del interesado serán oídos y podrán emitir el comité de empresa o/y la sección sindical que designe, dicho informe será tenido en cuenta por la comisión instructora del expediente disciplinario.

Artículo 45. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera

Cuando en el presente convenio se hace referencia a necesidades del servicio, sin detrimento del servicio, o cualquier otra denominación similar, se entiende que dichas necesidades las fijan los responsables de los correspondientes servicios. No obstante, caso de existir diferentes criterios en la determinación de dichas necesidades por los distintos servicios municipales, y con objeto de homogeneizar actuaciones, la empresa, y, en su caso, la comisión de seguimiento de este convenio, interpretarán y desarrollarán normas para resolver las dudas que pudiesen surgir.

Disposición adicional segunda

Cualquier modificación de las condiciones recogidas en este convenio se negociará previamente en comisión de seguimiento.

Disposición adicional tercera



La elaboración del catálogo de puestos de trabajo y funciones se desarrollará en un periodo máximo de tres meses a partir de la firma de este convenio.

Se establece un periodo inicial de tres meses tras la firma del convenio tras el cual se mantendrá una primera reunión de trabajo.

Disposición adicional cuarta

En relación con los monitores de prevención:

Las ampliaciones que pudieran resultar necesarias para la prestación del servicio en esta categoría se atenderán en su caso, mediante la ampliación de jornada a los monitores ya contratados.

Para lo cual se creará una mesa de trabajo para establecer una vía de solución que permita la reestructuración del servicio en aras a la ampliación de la jornada de los monitores de prevención contratados a jornada parcial.

A tal fin la empresa ampliará la jornada de un monitor con el objetivo de su dedicación al impulso de las medidas que permitan la ampliación de jornada de los monitores anteriormente citados. La selección de esa plaza se hará entre los monitores ya existentes que voluntariamente se presenten y reúnan el perfil más adecuado para incorporarse a estas tareas.

Disposición adicional quinta

La empresa irá disponiendo dependiendo de la disponibilidad económica de los mecanismos de control horario necesarios para llevar a cabo lo dispuesto en el artículo 9 de este convenio.

Disposición final

El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su aprobación por la empresa municipal Más Cerca, SAM, con efectos de 1 de enero del año 2004, salvo que en artículo concreto se venga a disponer lo contrario, o en aquellos permisos cuyos hechos determinantes se hayan producido con anterioridad a la fecha de aprobación de este convenio por la empresa municipal Más Cerca, SAM y cuyo disfrute se ha ya terminado en su totalidad, caso en el cual se estará a lo dispuesto en la normativa que hubiese estado en vigor en la fecha del hecho causante.

La plantilla se compromete a dirigir sus esfuerzos para el cumplimiento del plan estratégico de la empresa, el mantenimiento de los niveles de calidad de los servicios para mantener un alto nivel de satisfacción de los clientes y de la correspondiente certificación en calidad. Asimismo, la parte social manifiesta su voluntad y su compromiso en mantener la paz social durante la vigencia del





presente convenio colectivo con el compromiso de ambas partes de cumplir su contenido y desde el principio de buena fe que asiste a la firma de este convenio.



ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2004 Y NUEVA ESTRUCTURA
RETRIBUTIVA 2005

SALARIOS BRUTOS/AÑO (€)

CATEGORÍAS	ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	2004	2005 (Nueva estructura sin aplicar subida anual)
Auxiliar ayuda a domicilio			
<i>Mensual</i>	Salario base	710,19 €	732,87 €
	Antigüedad	18,66 €	18,66 €
	Asistencia	116,76 €	116,76 €
	Vestuario	22,68 €	
	Total	11.854,57 €	11.922,60 €
Anual			
Monitores			
<i>Mensual</i>	Salario base	710,19 €	732,87 €
	Antigüedad	18,66 €	18,66 €
	Asistencia	42,10 €	116,76 €
	Horario flexible	60,15 €	
	Vestuario	39,05 €	
<i>Anual</i>	Total	11.800,32 €	11.922,54 €
TGS			
<i>Mensual</i>	Salario base	1.114,64 €	1.164,64 €
	Antigüedad	18,66 €	18,66 €
	Asistencia	42,10 €	42,10 €
<i>Anual</i>	Total	16.371,30 €	17.071,35 €
TGM			
<i>Mensual</i>	Salario base	899,38 €	1.036,24 €
	Antigüedad	18,66 €	18,66 €
	Asistencia	42,10 €	42,10 €
	Incentivo	146,86 €	
<i>Anual</i>	Total	15.120,10 €	15.273,82 €
Oficial admvo.			
<i>Mensual</i>	Salario base	724,34 €	829,13 €
	Antigüedad	18,66 €	18,66 €
	Asistencia	42,10 €	42,10 €
	Incentivo	112,79 €	
<i>Anual</i>	Total	12.260,67 €	12.374,25 €
Aux. social			
<i>Mensual</i>	Salario base	710,19 €	732,87 €
	Antigüedad	18,66 €	18,66 €
	Asistencia	42,10 €	116,76 €
	Compl. personal	126,54 €	52,00 €
	Desplazamiento	114,16 €	90,00 €
<i>Anual</i>	Total	13.483,36 €	13.484,60 €
Aux. admvo.			
<i>Mensual</i>	Salario base	710,19 €	732,87 €
	Antigüedad	18,66 €	18,66 €
	Asistencia	42,10 €	116,76 €
	Incentivo	90,93 €	
<i>Anual</i>	Total	11.800,28 €	11.922,60 €
Conductor			
<i>Mensual</i>	Salario base	710,19 €	732,87 €
	Antigüedad	18,66 €	18,66 €
	Asistencia	42,10 €	116,76 €
	Incentivo	90,93 €	
<i>Anual</i>	Total	11.800,28 €	11.922,60 €

SALARIOS BRUTOS/AÑO (€)				
CATEGORÍAS	ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	2004	2005 (Nueva estructura sin aplicar subida anual)	
Subalterno	<i>Mensual</i>	Salario base	655,47 €	655,47 €
		Antigüedad	18,66 €	18,66 €
		Asistencia	94,27 €	42,10 €
		Disponibilidad horaria	32,00 €	90,00 €
	<i>Anual</i>	Total	10.921,02 €	10.932,98 €
Técnico contab.	<i>Mensual</i>	Salario base	724,34 €	829,13 €
		Antigüedad	18,66 €	18,66 €
		Asistencia	42,10 €	42,10 €
		Horario flexible	228,38 €	
		Desplaz.	150,25 €	90,00 €
		Q moneda	204,34 €	360,00 €
	<i>Anual</i>	Total	17.319,86 €	17.324,25 €
Apoyo hogar	<i>Mensual</i>	Salario base	655,47 €	655,47 €
		Antigüedad	18,66 €	18,66 €
		Asistencia	42,10 €	42,10 €
	<i>Anual</i>	Total	9.942,98 €	9.942,98 €
Complementos específicos		Responsabilidad TGM		300,00 €
		Responsabilidad Grupo D		116,00 €
		Disponibilidad horaria		90,00 €

ANEXO II

GASTOS DE DESPLAZAMIENTOS SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO 2004

DESPLAZAMIENTOS			
Nombre de la auxiliar	Km/semana	Km/mes	Euros
Dolores Mayorga Carrasco	27	108	30,00 €
Pilar Benedicto Bou	29	116	30,00 €
Ana Belén Benítez Trujillo	34	134	30,00 €
Montserrat Aguila Sánchez	35	140	30,00 €
Raquel Paz Hidalgo	38	152	30,00 €
Enma González Valderrama	40	158	30,00 €
Ana M.ª Rodríguez García	60	238	45,00 €
Elena Pérez Ferrer	60	242	45,00 €
Francisca García Ortega	70	280	45,00 €
Maria Martín Barrionuevo	82	328	45,00 €
Patricia Fuentes Sánchez	84	336	45,00 €
Alicia Martínez Cueto	96	384	45,00 €

Para desplazamientos superiores a 200 km al mes se les aplicará el suplemento de 45 €.

Para desplazamientos inferiores a 200 km al mes se les aplicará el suplemento de 30 €.

Para desplazamientos inferiores a 100 km al mes se les aplicará el suplemento de 15 €.

Para desplazamientos inferiores a 75 km al mes no se les aplicará ningún suplemento.

DESPLAZAMIENTOS EN AUTOBÚS

Nombre de la auxiliar	Despl x mes	Euros
Ana M.ª García Soler	32	27,90 €
Maria Reina Rodríguez	60	27,90 €

Para 25 o más desplazamientos en autobús al mes se les aplicará un suplemento de 27,90 €

(Precio de la tarjeta mensual de transporte)

ANEXO III

Clasificación del personal

CATEGORÍA	GRUPO
Director-gerente	
Administrador	A



Andalucía

Más Cerca, SAM

BOP , 25 de abril del 2005

Página 38 de 38

CATEGORÍA	GRUPO
Jefe de departamento	B
Titulado de grado superior	A
Titulado de grado medio	B
Oficial administrativo	C
Técnico contable	C
Coordinador monitores	D
Monitor	D
Auxiliar de ayuda a domicilio	D
Auxiliar administrativo	D
Auxiliar social	D
Conductor	D
Subalterno	E
Auxiliar de apoyo hogar	E

