

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

948 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa UTE CLESAL.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0117/2019; denominado UTE CLESAL; código de convenio n.º 30103941012020; ámbito Empresa; suscrito con fecha 21/10/2019 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 3 de febrero de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín Gómez.

Convenio colectivo de UTE CLESAL MURCIA para el servicio de Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento de Murcia

Partes Firmantes:

Las partes firmantes del presente Convenio, de una parte, Francisco José Serrano Moreno, como representación de la parte empresarial, y, de otra parte la sección Sindical de Sitras como representación de la parte social.

Artículo 1.-Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula y es de aplicación obligatoria a las condiciones de trabajo entre, la concesionaria del servicio de Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento de Murcia, UTE CLESAL MURCIA y sus trabajadores.

En lo no establecido en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal o norma que lo sustituya.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación a todos/as los trabajadores/as del servicio de ayuda a domicilio del Ayuntamiento de Murcia.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en la UTE CLESAL MURCIA afectada por el ámbito funcional y territorial del mismo

Artículo 4.- Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2020 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, salvo en aquellas materias donde se establezca algo diferente.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga.

La denuncia para la revisión del Convenio colectivo se efectuará por escrito y dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Denunciado el presente acuerdo y en tanto no se llega a un acuerdo sobre su modificación, se entenderá que el contenido íntegro del Convenio colectivo se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso.

Opera la prórroga automática siempre que no medie denuncia en el plazo estipulado.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, si bien está incardinado en el ámbito aplicativo del Convenio Colectivo Estatal.

En el caso de que por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

En cualquier caso este Convenio Colectivo se articula en consonancia con el VII convenio colectivo Marco estatal de Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la Autonomía personal, que será de aplicación en todo lo no regulado en el presente Convenio Colectivo

Artículo 7.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 3 miembros de cada una de las partes firmantes, parte empresarial y parte social, para entender de aquellas cuestiones que le atribuye la ley y demás que se le asignen por acuerdo de las partes negociadoras de este convenio.

Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación.

Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

En los casos en los que durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la empresa y la representación legal de las/os trabajadoras/es, con respecto a la inaplicación de medidas o condiciones establecidas en el presente convenio, según se regula en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes deberán dirigirse a esta comisión paritaria que en el plazo máximo de quince días deberá resolver sobre el asunto planteado.

Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de quince días, a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

En caso de desacuerdo y discrepancias en el seno de esta comisión paritaria, y en su caso, previo el trámite recogido en el apartado anterior, las partes se someterán a los procedimientos extrajudiciales regulados en el II Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales "ASECMUR-II".

Dicho Acuerdo tiene por objeto potenciar, desarrollar y mejorar el sistema de solución extrajudicial de los conflictos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria a efectos de registro, Avenida Juan Carlos I 59, 3 planta, 30100 Murcia. A efectos de comunicación con la misma se habilitan las siguientes direcciones de correo electrónico: ammcut@gmail.com

mcamina@clece.es

· Comisión Paritaria. Competencias:

Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

Artículo 8.- Ropa de trabajo.

La empresa está obligada a que los trabajadores/as dispongan al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior). Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones.

El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 9.- Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 10.- Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a la empresa que hubiesen formalizado contratos para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 11.- Jornada y horario de trabajo.

En relación con las jornadas de trabajo se estará a lo establecido en el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, o norma que lo sustituya, con las siguientes especificidades:

Aquellos trabajadores, que en su caso se pudieran contratar para prestar servicios en sábados, domingos, o festivos, podrá ampliarse su jornada para prestar servicios entre semana.

No podrá haber, salvo para las jornadas especiales, trabajadores que presten servicios entre semana con una jornada inferior a los trabajadores que presten servicios en fines de semana.

En caso de que se produzcan vacantes definitivas en la plantilla de semana estos puestos de trabajo se ofrecerán a los trabajadores de fines de semana.

La jornada máxima anual será de 1747 horas de trabajo efectivo, para el año 2020 ya sea en turno partido o continuo. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10%,

La jornada máxima anual será de 1739 horas de trabajo efectivo, para el año 2021 ya sea en turno partido o continuo. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10%,

La jornada máxima anual será de 1731 horas de trabajo efectivo, para el año 2022 ya sea en turno partido o continuo. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 5%,

La jornada máxima anual será de 1723 horas de trabajo efectivo, para el año 2023 ya sea en turno partido o continuo. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 5%,

Artículo 12.- Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso coincidirá en fin de semana

En lo no dispuesto en este artículo se estará a la regulación contenida en la normativa vigente.

Artículo 13.- Tabla de retribuciones

Se anexan al presente convenio colectivo las tablas salariales correspondientes al período de vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 14.- Plus de disponibilidad y plus de convenio.

1.- La empresa voluntariamente podrá establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte del personal. Aquel trabajador o trabajadora que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica. En ningún caso se podrán superar las horas establecidas en el turno a cubrir.

El personal vendrá obligado a atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas y a personarse en su lugar de trabajo o en el domicilio de la persona usuaria que se le indique, en el tiempo más breve posible, tiempo que será acordado en cada ámbito con la representación unitaria o sindical del personal. Será computado como tiempo de trabajo desde el momento que fue requerida hasta 30 minutos después de finalizado el servicio. En ningún caso podrá exceder de 30 minutos el tiempo que discurre desde que se produce el requerimiento hasta la presencia en el servicio requerido. Si el trabajador o trabajadora prevé que tardará más de 30 minutos en personarse, deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa.

En caso de avería del teléfono móvil o aparato buscapersonas, la persona trabajadora quedará obligada a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar.

La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa. En ningún caso el número de horas de disponibilidad podrá ser superior al 25% de la jornada establecida en el convenio.

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinarias el período que transcurre desde el

requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio. En ningún caso las horas extraordinarias realizadas en disponibilidad podrán superar el tope fijado en el presente convenio.

La representación unitaria o sindical del personal recibirá información de la empresa respecto de la realización de turnos de disponibilidad.

2. Plus de Convenio: Se establece un plus de convenio que se configura de la siguiente forma:

2.1 Concepto y cuantía: Se trata de un complemento salarial, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de ayuda a domicilio en relación con la disposición transitoria.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus mensual y en las pagas extraordinarias, por la cuantía reflejada en la tabla de retribuciones anexa al presente convenio, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de un/a trabajador o trabajadora equivalente a jornada completa.

2.2 Este plus comenzará a abonarse a partir del mes de mayo de 2020, o en caso de que el arranque del nuevo servicio fuera anterior, desde el mes siguiente al del inicio del nuevo servicio.

Artículo 15.- Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador o trabajadora perciba de la seguridad social hasta el 100% del salario, durante los veintiún primeros días de baja.

Artículo 16.- Suspensión de contrato por maternidad.

En lo relativo a este artículo, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en el convenio colectivo VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal o norma que lo sustituya.

Artículo 17.- Suspensión de contrato por paternidad

En lo relativo a este artículo, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en el convenio colectivo VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal o norma que lo sustituya.

Artículo 18.- Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán el último día del mes, o siendo este no laborable, el primer día hábil del mes siguiente. Para ello podrá ser utilizado cualquiera de los sistemas legalmente establecidos.

Artículo 19.- Licencias no retribuidas.

Licencia por asuntos propios: 3 meses al año, pudiendo disfrutarse una vez al año por un máximo de tres meses, no coincidente con los meses de junio, julio, agosto, septiembre solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos

de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente. Esta licencia no podrá utilizarse para actividades que conlleven cotización a la Seguridad Social.

No podrá disfrutar de este permiso más del 5% de la plantilla, es decir que el personal, salvo autorización expresa de la dirección, no tendrá derecho automático a esta licencia en el caso de que ya estuviera disfrutando del mismo más del 5% de la plantilla, o lo tuvieren ya solicitado con antelación, para las mismas fechas, más del 5% de la plantilla.

2 Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

3 Se acuerda que los días de asuntos propios puedan acumularse a lo largo del año y su solicitud caduque una vez transcurrido el año natural.

Artículo 20.- Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

En lo no establecido en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal o norma que lo sustituya.

Artículo 21.- Reducción de la jornada por motivos familiares

En lo no establecido en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal o norma que lo sustituya.

Al finalizar el período de reducción de jornada, volverá automáticamente a su jornada y horario laboral habitual.

Artículo 22.- Excedencia voluntaria.

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

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

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 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 cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras 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 o la trabajadora podrán 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 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 23.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la 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.

C) Más las que legalmente estén establecidas.

Artículo 24.- Adscripción del personal en las empresas, centros y servicios afectados por el ámbito funcional de presente convenio.

En lo relativo a esta materia se estará a lo establecido en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal o norma que lo sustituya.

Artículo 25.- Planes de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, UTE CLESAL está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos razonables teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción.

Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer y del hombre a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras del sector de atención a la dependencia y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.



Disposición transitoria.

Durante la vigencia del presente convenio y con el objeto de homogeneizar, en la medida de lo posible, los tiempos de desplazamientos entre usuarios, y establecer unas condiciones ciertas en la fijación de estos tiempos de desplazamiento, que como determina el artículo 39 del VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, es tiempo efectivo de trabajo, las partes, es decir, la representación de la empresa y los representantes de los trabajadores, constituirán un grupo de trabajo compuesto por dos miembros de cada una de ellas, para analizar y proponer, en su caso, las medidas necesarias para alcanzar ese objetivo.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

SERVICIO AYUDA DOMICILIO MURCIA TABLAS SALARIALES 2020								
CAT. PROFESIONAL	S. BASE	ANTIG	FEST/DOM	H. NOCT	DISPONIB.	H. EXTRA	FEST. ESPEC.	PLUS CONVENIO
Responsable Coordinación	2.068,55	19,21	19,18	4,12	21,31	28,54	68,54	291,01
Coordinador/a	1.462,23	19,21	19,18	2,91	21,31	20,16	48,45	205,71
Ayudante Coordinación	1.169,80	19,21	19,18	2,33	21,31	16,14	38,77	159,78
Auxiliar Ayuda Domicilio	1.009,37	19,21	19,18	2,01	21,31	13,93	33,45	142,00
Auxiliar Administrativa	1.009,37	19,21	19,18	2,01	21,31	13,93	33,45	142,00

SERVICIO AYUDA DOMICILIO MURCIA TABLAS SALARIALES 2021								
CAT. PROFESIONAL	S. BASE	ANTIG	FEST/DOM	H. NOCT	DISPONIB.	H. EXTRA	FEST. ESPEC.	PLUS CONVENIO
Responsable Coordinación	2.099,58	19,50	19,47	4,18	21,63	28,96	69,57	295,38
Coordinador/a	1.484,17	19,50	19,47	2,95	21,63	20,46	49,18	208,80
Ayudante Coordinación	1.187,35	19,50	19,47	2,36	21,63	16,39	39,35	162,18
Auxiliar Ayuda Domicilio	1.024,51	19,50	19,47	2,04	21,63	14,14	33,95	144,13
Auxiliar Administrativa	1.024,51	19,50	19,47	2,04	21,63	14,14	33,95	144,13

SERVICIO AYUDA DOMICILIO MURCIA TABLAS SALARIALES 2022								
CAT. PROFESIONAL	S. BASE	ANTIG	FEST/DOM	H. NOCT	DISPONIB.	H. EXTRA	FEST. ESPEC.	PLUS CONVENIO
Responsable Coordinación	2.131,07	19,79	19,76	4,25	21,95	29,40	70,61	299,81
Coordinador/a	1.506,43	19,79	19,76	3,00	21,95	20,77	49,92	211,93
Ayudante Coordinación	1.205,16	19,79	19,76	2,40	21,95	16,63	39,94	164,61
Auxiliar Ayuda Domicilio	1.039,88	19,79	19,76	2,07	21,95	14,35	34,46	146,29
Auxiliar Administrativa	1.039,88	19,79	19,76	2,07	21,95	14,35	34,46	146,29

SERVICIO AYUDA DOMICILIO MURCIA TABLAS SALARIALES 2023								
CAT. PROFESIONAL	S. BASE	ANTIG	FEST/DOM	H. NOCT	DISPONIB.	H. EXTRA	FEST. ESPEC.	PLUS CONVENIO
Responsable Coordinación	2.163,04	20,09	20,05	4,31	22,28	29,84	71,67	304,30
Coordinador/a	1.529,03	20,09	20,05	3,04	22,28	21,08	50,66	215,11
Ayudante Coordinación	1.223,24	20,09	20,05	2,43	22,28	16,88	40,54	167,08
Auxiliar Ayuda Domicilio	1.055,48	20,09	20,05	2,10	22,28	14,57	34,97	148,49
Auxiliar Administrativa	1.055,48	20,09	20,05	2,10	22,28	14,57	34,97	148,49