

relacionadas con la llevanza y control de la actividad interna y externa de la misma, incluida la preparación y documentación de los aspectos laborales y fiscales, hasta su confección y tramitación por los correspondientes gabinetes externos.

- Nivel 5: Auxiliar.
- Es el personal que, bajo la dirección y supervisión de un Administrativo, realiza funciones administrativas básicas de elaboración, tramitación, archivo y gestión de la documentación y comunicaciones propias de oficina.

- Grupo Profesional C: Personal de Hogar de Día.
- Nivel 1: Educador Responsable de Hogar de Día.
- Nivel 2: Educador de Hogar de Día.
- Nivel 3: Ayudante de Hogar de Día.

Previo concierto con la correspondiente Consejería Autonómica, el Hogar de Día acoge a los menores a la salida del colegio, de donde les recoge el personal del Hogar de Día y, en dicho Hogar, permanecen hasta que, terminados sus deberes escolares, sus familiares les recogen para ir a sus respectivos domicilios, donde duermen. Durante su estancia en el Hogar de Día, los menores pueden, en función de sus horarios escolares, comer y/o merendar el menú que se prepare en dicho Hogar. Este régimen funciona de lunes a viernes, incluido el período de vacaciones escolares. Las funciones y tareas del Educador y del Educador Responsable son equiparables a las que desempeña sus equivalentes del Grupo Profesional A, pero sin pernoctar en el centro. Las funciones y tareas del Ayudante del Hogar son equiparables a las que desempeña su equivalente del Grupo Profesional A.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador. A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida. A los trabajadores afectos a tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley. Los representantes legales de los trabajadores podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo obligada la empresa a facilitarla.

Artículo 15. *Movilidad geográfica y traslados.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá como residencia del trabajador el Hogar en que desarrolle su actividad. Asimismo, se entenderá que no existe traslado, a estos efectos, cuando el cambio de Hogar se verifique dentro de la misma provincia.

Artículo 16. *Cambio de centro de trabajo.*

La reubicación de un trabajador en otro centro de trabajo, por decisión de la empresa, que implique mayor desplazamiento, conllevará la compensación económica en gastos de locomoción correspondiente, tomando como referencia la diferencia resultante de restar a la distancia entre el antiguo y el nuevo centro de trabajo, la distancia del domicilio del trabajador y el antiguo centro de trabajo

CAPÍTULO III

Política salarial

Artículo 17. *Estructura del salario.*

La estructura retributiva integrada por los conceptos que se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo constituye el total de las remuneraciones que corresponde percibir al personal sujeto al pre-

sente Convenio, y sustituye y deja sin efecto, en su totalidad, al hasta ahora vigente. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por los siguientes conceptos:

- Sueldo Convenio.
- Complementos salariales: personales y de puesto de trabajo.
- Salario en especie.
- Pagas extraordinarias.

Los complementos que se abonen por la asignación a puesto concreto de trabajo serán compensables y absorbibles con los incrementos que se produzcan en el resto de los conceptos salariales y se extinguirá la obligación de su abono cuando el interesado deje de ostentar dicho puesto por cualquier circunstancia.

El salario en especie estará constituido por alojamiento y manutención y su valoración económica será la establecida en las tablas salariales.

Artículo 18. *Sueldo Convenio.*

Los salarios a percibir con carácter anual a jornada completa se distribuirán en los conceptos y pagas que se determinen en el presente Convenio. Estos Sueldos Convenio tienen el carácter de mínimos garantizados para los correlativos grupos profesionales, respetándose estrictamente «ad personam» las retribuciones superiores que los/las empleados/as perciben en la actualidad, sin perjuicio de lo previsto en las normas de compensación y absorción. El Sueldo Convenio por grupos profesionales para el año 2004 será el siguiente:

<i>Grupo profesional A</i>	<i>Sueldo Convenio</i>
Nivel 1	1.097,12 euros brutos en metálico × 14 pagas. 90 euros brutos en especie × 11 pagas.
Nivel 2	1.097,12 euros brutos en metálico × 14 pagas. 90 euros brutos en especie × 11 pagas.
Nivel 3	775,30 euros brutos en metálico × 14 pagas.
<i>Grupo profesional B</i>	<i>Sueldo Convenio</i>
Nivel 1	1.462,82 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 2	1.462,82 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 3	1.316,55 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 4	1.133,70 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 5	987,41 euros brutos en metálico × 14 pagas.
<i>Grupo profesional C</i>	<i>Sueldo Convenio</i>
Nivel 1	1.097,12 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 2	1.097,12 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 3	775,30 euros brutos en metálico × 14 pagas.

Artículo 19. *Revisión salarial.*

La retribución en metálico recogida en el artículo anterior experimentará una revisión anual en el año 2005, equivalente al IPC anual. La revisión se efectuará en la nómina siguiente a la publicación oficial del IPC, teniendo efectos del 1 de enero del año 2005. Los salarios definitivos a 31 de diciembre de 2005 experimentarán una revisión anual en el año 2006, equivalente al IPC anual. La revisión se efectuará en la nómina siguiente a la publicación oficial del IPC, teniendo efectos desde el 1 de enero de 2006. Las revisiones establecidas serán aplicables, única y exclusivamente durante la vigencia temporal prevista en el artículo 3 del presente Convenio.

Artículo 20. *Pagas extraordinarias.*

La empresa afectada por el presente convenio colectivo abonará a sus empleados las siguientes pagas extraordinarias:

- a) Extraordinaria Primer Semestre: se abonará en la segunda quincena del mes de junio.
- b) Extraordinaria Segundo Semestre: se hará efectiva en la segunda quincena del mes de diciembre.