

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

DELEGACION DE GOBIERNO EN MELILLA

Área de Trabajo e Inmigración

244. RESOLUCIÓN DE FECHA 15 DE MARZO DE 2021, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLECE S.A. Y LOS TRABAJADORES DEL CENTRO GAMEZ MORON.

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA ÁREA TRABAJO E INMIGRACIÓN

Resolución de fecha 15 de marzo de 2021 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, por la que se registra y publica el V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLECE S.A. Y LOS TRABAJADORES DEL CENTRO GAMEZ MORON.

Visto el texto del V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLECE S.A. Y LOS TRABAJADORES DEL CENTRO GAMEZ MORON, para el período 01.01.2019 al 31.12.2023, que fue suscrito con fecha 3 de julio de 2020, de una parte por D. Cristóbal Sánchez Sampalo y D. Javier E. Ayala Navarro, en representación de la empresa, y de otra por D^a Ana Belén Gámez Monge, D^a María Fuente Bravo, D^a Ana López Jiménez, D^a Sheila Mohamed Mohamed y D. Yousseff Mehdi Assia, como Comité de Empresa en representación de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

La Delegada del Gobierno en Melilla, es competente para resolver el presente expediente a tenor de lo dispuesto en el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, artículo 4 apartado 2: *“Los Delegados del Gobierno en la ciudades de Ceuta y Melilla asumirán las competencias resolutorias o de emisión de propuestas de resolución de los respectivos Directores de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno”*.

Por Resolución del Delegado del Gobierno en Melilla, de fecha 11 de mayo de 2000, BOME 15 de abril, se delegó en el Director del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy Área de Trabajo e Inmigración de esta Delegación del Gobierno en su ámbito territorial de actuación, la competencia de resolver: Expedientes de Regulación de Empleo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Registro e Inscripción de Cooperativas.

ACUERDA

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla».

Melilla, 15 de marzo de 2021
LA DIRECTORA DEL ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN,
ELENA NIETO DELGADO

V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLECE S.A. Y LOS TRABAJADORES DEL CENTRO GÁMEZ MORÓN DE LA CIUDAD DE MELILLA**PREÁMBULO**

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Centro Gámez Morón de la Ciudad Autónoma de Melilla, cuya actividad principal se dedica a la atención de personas con discapacidad, compuesta ésta por la representación de CLECE, S.A. como empresa y por el Comité de Empresa: el sindicato UGT, la Federación de Enseñanza de CCOO, los sindicatos CSIF y USO como representación de la parte social, acuerdan suscribir el siguiente Convenio Colectivo al amparo del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

Componen la Comisión Negociadora los siguientes miembros:

Por representación empresarial:

Cristóbal Sánchez Sampalo (CLECE, S.A.)
Javier E. Ayala Navarro (CLECE, S.A.)
Manuel Martínez Torres (CLECE, S.A.), asesor.

Por la parte social:

Ana López Jiménez (Comité de empresa)
María Fuentes Bravo (Comité de empresa)
Youseff Mehdi Assia (Comité de empresa)
Sheila Mohamed Mohamed (Comité de empresa)
Ana Belén Gámez Monge (Comité de empresa)
José Manuel Vidal Pérez (asesor UGT)
Ricardo Jimeno Díaz (asesor CCOO)
Antonio Moh Gúzman (asesor USO)
María Carmen Sánchez-Rando García (asesor CSIF)

TÍTULO I. CONDICIONES GENERALES**CAPÍTULO I. Disposiciones generales, ámbito y Comisión Paritaria****Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva en el sector**

El presente Convenio Colectivo se ha negociado al amparo del artículo 83 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo establecido en el artículo 4.1 d) del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, y articula la negociación colectiva en el centro GAMEZ MORON de Melilla.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este Convenio será de aplicación al Centro GÁMEZ MORÓN de Melilla.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente Convenio afectará a todas las empresas que gestionen el servicio que se presta en el Centro GÁMEZ MORÓN de Melilla en el ámbito del sector de Discapacidad.

Artículo 4. Ámbito personal

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, que presten sus servicios en el citado centro de trabajo, incluidos en el ámbito funcional del mismo.

Artículo 5. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor con efecto retroactivo al 1 de enero de 2019, extendiéndose su ámbito temporal hasta 31 de diciembre de 2023. En aquellos artículos para los que se acuerde otra vigencia se expresará la fecha de entrada en vigor en el mismo.

Artículo 6. Denuncia y prórroga

De no mediar denuncia del presente Convenio por cualquiera de las partes firmantes, con al menos dos meses de antelación a la finalización del plazo de vigencia regulado en el artículo anterior, se prorrogará tácitamente por períodos anuales. No obstante, las condiciones económicas serán negociadas anualmente y entrarán en vigor el día 1 de enero de cada año.

Artículo 7. Derecho supletorio

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad. Absorción

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y anula, deroga y sustituye al IV Convenio Colectivo del Centro Gámez Morón de Melilla, así como el Acuerdo firmado por la partes negociadoras del convenio del Centro Gámez Morón de Melilla, publicado en el BOME nº 5.214 de 6 de marzo 2015, y las condiciones recogidas en el mismo estimadas en conjunto compensan en su totalidad a las que regían anteriormente.

Artículo 9. Organización del trabajo

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales.

La organización del trabajo tiene por objeto, alcanzar el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, así como, avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación para la atención y asistencia a personas con discapacidad.

Artículo 10. Calidad

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad en el ámbito de aplicación de este Convenio, por lo que consideran éste como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento esté orientada a lograr el bienestar, promoción, atención y mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Artículo 11. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación

Las organizaciones negociadoras firmantes de este Convenio colectivo acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

1. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y por tres representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaria. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.
2. Las organizaciones representativas firmantes del presente Convenio, acordarán el reglamento del funcionamiento de la Comisión Paritaria, estando ésta constituida por miembros de cada una de ellas, en función de su representatividad; sus acuerdos se tomarán por mayoría y serán vinculantes. Corresponderá a la Comisión Paritaria el conocimiento de los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ámbitos territoriales inferiores. Cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria podrá solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia, debiendo reunirse la Comisión Paritaria en el mayor breve plazo posible.
3. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La resolución de la Comisión Paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice «in situ».

A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

4. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.
5. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:
 - a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
 - b) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.
 - c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - d) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.
6. El domicilio social se establece en c/ General Astilleros, 92-local B CLECE, SA de Melilla.
7. Para comunicaciones con la Comisión Paritaria se acuerda el modelo de escrito del Anexo II.

CAPÍTULO II. Contrataciones**Artículo 12. Régimen jurídico de contratación y Modalidades de contratación.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 5.1 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que recoge las reglas de concurrencia de los distintos convenios colectivos, las modalidades de contratación es una materia reservada para el citado convenio estatal.

En consecuencia, resultan de aplicación las disposiciones contenidas en el Capítulo II del Título I del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, artículos 13 y siguientes.

Artículo 13. Período de prueba

Dado que el período de prueba es igualmente materia reservada del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, habrá de estar a la regulación contenida en el mismo (artículo 22).

Artículo 14. Vacantes y puestos de nueva creación

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

La empresa a estos efectos comunicará a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, anunciará en el tablón de anuncios la vacante que se pretende cubrir, así como el sistema de selección.

Artículo 15. Reserva de plazas para personas con discapacidad

Las empresas con más de cincuenta trabajadores y trabajadoras reservarán en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 3% de puestos de trabajo a personas con discapacidad; en el citado porcentaje queda incluido, en su caso, el porcentaje del 2% establecido en el art. 38 de la LISMI y disposiciones vigentes.

Artículo 16. Extinción de contrato

El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Jubilación forzosa

Al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por la Ley 14/2005, se establece la jubilación forzosa a los 65 años, siempre que el/la trabajador/a afectado tenga derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y cumpla los requisitos exigidos por el Sistema de la Seguridad Social para tener derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva. La jubilación forzosa pactada en este artículo se establece en el sector como objetivo de la política de empleo a implantar en las empresas y centros incluidos en su ámbito de aplicación, y viene encuadrada en el conjunto de medidas tendentes a la

mejora de la calidad del empleo y al objeto de consolidar el sostenimiento del mismo y la mejora de su estabilidad. A esta finalidad responde las medidas de garantía y estabilidad en el empleo sobre conversión de contratos eventuales en indefinidos, incorporación de los/as trabajadores/as fijos- discontinuos a la condición de fijos por tiempo indefinido y a tiempo completo, contrato de relevo y derechos de información en materia de empleo.

Artículo 18. Preaviso del trabajador o trabajadora

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado o bien al incorporarse al turno de las listas de interinidad o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino.

Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 19. Subrogación empresarial y cesión de trabajadores y trabajadoras

Las empresas y centros de trabajo cualquiera que sea su actividad, en virtud de contratación pública o de cualquier tipo de transmisión, que sustituyan a otras que viniesen prestando servicios de atención y asistencia a personas con discapacidad, se subrogarán en la totalidad de derechos y obligaciones en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 27 XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

CAPÍTULO III. Retribuciones

Artículo 20. Retribuciones

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, plusones y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos y anexo I del Convenio.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

En caso de que, durante la vigencia del convenio colectivo, se establecieran legalmente subidas del salario mínimo interprofesional, se tendrán en cuenta todas y cada una de las retribuciones reguladas en el presente capítulo a efectos de determinar si se alcanza la cantidad total de salario mínimo interprofesional que se haya establecido.

Artículo 21. Estructura

1. Las cuantías del sueldo y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en el Anexo I de este convenio.
2. Los conceptos retributivos regulados en este convenio tienen la consideración de básicos, pudiéndose establecer otros valores diferentes mediante acuerdos sobre materias concretas.

Artículo 22. Trabajos de distinta categoría o grupo profesional

Se estará a lo establecido en el artículo 39 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, así como a la regulación contenida en esta materia en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Artículo 23. Incrementos salariales

Las retribuciones que perciban los trabajadores y trabajadoras serán las reflejadas para el año 2019 en las respectivas tablas salariales de los correspondientes anexos de este Convenio Colectivo.

Se acuerdan los siguientes incrementos de las retribuciones:

Para el año 2019, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, se mantendrán todos los conceptos de la nómina de 2018 (BOME nº5591 de 16/10/18) recogidos en las tablas salariales contenidas en el anterior convenio del centro Gámez Morón. (BOME nº5311 de 9/2/2016)

Para el año 2020 se incrementarán un 1,8% todos los conceptos de la nómina recogidos en las tablas salariales de 2019.

Para el año 2021 se incrementarán un 1,8% todos los conceptos de la nómina recogidos en las tablas salariales de 2020.

Para el año 2022, se incrementarán un 2% todos los conceptos recogidos en las tablas salariales de 2021.

Para el año 2023, se incrementarán un 2% todos los conceptos recogidos en las tablas salariales de 2022.

Artículo 24. Antigüedad

El personal tendrá derecho a un complemento de antigüedad por cada período de tres años de servicios efectivos prestados a la empresa. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 25. Plus de residencia

El personal tendrá derecho al abono de un Plus de Residencia consistente en el 25% del salario base para cada una de las categorías profesionales en doce pagas.

Artículo 26. Bonificación Melilla

Aplicar la Bonificación Melilla, consistente en el 8% del sueldo base para cada una de las categorías profesionales en doce pagas.

Artículo 27. Complemento de nocturnidad

1. El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente percibirá un complemento del 25% del salario base por cada hora trabajada en el citado horario, no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa, ni en período de vacaciones.
2. Los trabajadores y trabajadoras que sin estar adscritos de forma permanente al turno de noche y realicen horas comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, dichas horas se satisfarán con el incremento del 25% del salario base referido en el párrafo anterior.
3. El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que en la actualidad, y por cualquier título, pudieran venir percibiendo los trabajadores y trabajadoras por este o similar concepto.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, mantendrán las mejores condiciones aquellos trabajadores y trabajadoras que venían percibiendo el complemento de nocturnidad en condiciones diferentes a las reguladas en este artículo.

4. Para calcular el valor de la hora por nocturnidad se aplicará la siguiente fórmula:

- Salario-base mes x 14= salario-base anual
- Salario-baseanual / Jornada anual= Valor-hora
- 1,25 x Valor-hora= Hora nocturna
- Salario nocturnidad= Nº horas x Hora nocturna

Artículo 28. Complemento por trabajo en días festivos

El personal que preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento de 30 € por cada día festivo trabajado, cuyo valor se incrementará según el porcentaje acordado según art. 32 del presente convenio. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la jornada ordinaria se abonará este complemento en proporción a las horas efectivamente trabajadas en el día festivo.

Artículo 29. Complemento de dirección

1. Los trabajadores y trabajadoras a los que la empresa les encomiende funciones de dirección dentro del centro podrán percibir el complemento de dirección en la cantidad de 250 euros en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año.
2. El complemento por función de dirección no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado cese por cualquier causa y no la realice.
3. Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección, el interesado mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales de la categoría o grupo profesional al que pertenece.
4. Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del Convenio vinieran ejerciendo funciones de dirección y percibiesen alguna cantidad retributiva por ello, ésta absorberá el complemento salarial regulado en este artículo; si el citado complemento fuese superior al establecido en el número 1 de este artículo, la diferencia la continuarán percibiendo como complemento personal.

Artículo 30. Horas extraordinarias

En materia de horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 43 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Artículo 31. Pagas extras

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario de convenio, complemento de antigüedad y demás complementos a los que hace referencia el artículo 40 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Las pagas extraordinarias se abonarán antes del 30 de junio, y otra paga en el mes de diciembre antes del 23 de diciembre.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador/a, podrán establecer el pago prorrateado en las pagas extraordinarias en las 12 nóminas mensuales del año.

Artículo 32. Ayuda escolar

A partir de 2022, la empresa abonará en concepto de ayuda escolar, una gratificación por importe del 50% del salario base + antigüedad. Se establece un devengo anual de dicha ayuda, abonándose junto con la nómina del mes de septiembre de cada año.

Artículo 33. Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte

Si por necesidades del servicio el trabajador o trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirá una dieta de 15 euros cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60 euros si además pernocta fuera de su domicilio.

Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar.

1. Cuando por necesidades de la empresa el trabajador o trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido.
2. Cuando el centro de trabajo esté situado a más de dos kilómetros del casco de la población, la empresa podrá poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras los medios de transporte o abonarles el importe del billete en medio de transporte público.
3. Los trabajadores y trabajadoras podrán utilizar para su desplazamiento al centro de trabajo el mismo vehículo que utilicen las personas con discapacidad, siempre que dispongan del número de asientos suficientes. Si además se les encomendase la vigilancia de éstos, tendrán derecho a un complemento de 90 euros mensuales, que sólo se percibirá en los meses en que atiendan la citada vigilancia, sin que el tiempo que inviertan en esta tarea se compute dentro de la jornada de trabajo.

No se percibirá la compensación establecida en el artículo anterior cuando dentro de la jornada ordinaria de trabajo se encomiende las funciones de vigilancia en el desplazamiento.

Artículo 34. Prendas de trabajo

Para las categorías profesionales de: enfermería, cuidadores/as, auxiliares, oficial de primera y segunda, ayudante de cocina, personal no cualificado, conserje, ordenanza, portero/a y vigilante, la empresa deberá facilitar dos uniformes completos cada seis meses –dos para verano y dos para invierno-. El resto de las categorías profesionales recibirá una uniformidad cada seis meses – una para verano y otra para invierno-. También se incluye un juego de calzado por año que será repuesto en caso de ser defectuoso. En caso de no facilitarse la uniformidad completa, los trabajadores y trabajadoras recibirán 30 euros anuales por cada uniformidad completa.

Artículo 35. Complemento de equiparación salarial

Con el fin de equiparar las cuantías de las retribuciones reguladas en este convenio, con las establecidas en el convenio sectorial de referencia, todo el personal adscrito al Gámez Morón percibirá un complemento de equiparación salarial integrado por las retribuciones correspondientes a los siguientes conceptos¹:

- complemento de desarrollo y capacitación profesional (compensable y absorbible con el complemento de antigüedad que los trabajadores percibieran en su caso).
- complemento de coordinación,
- complemento de certificado de aptitud profesional,
- complemento específico,
- ayuda por nacimiento o adopción y
- complemento de puesto,

Este complemento de equiparación salarial se percibirá siempre que, de conformidad con lo establecido XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, el trabajador tuviera derecho a los complementos que eventualmente lo puedan integrar y en la cuantía que corresponda según lo dispuesto en dicha norma.

Artículo 36. Inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio colectivo.

En caso de concurrir las causas legalmente establecidas en la norma para la inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 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.

Será de aplicación lo establecido a este respecto en la Disposición Adicional Séptima del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a las personas con discapacidad.

Comunicada por la empresa la decisión de poner en marcha un procedimiento de inaplicación de condiciones, en caso de existir discrepancias durante el desarrollo del período de consultas, cualquiera de las partes podrá acudir a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Melilla mediante escrito motivado a fin de que se celebre intento de conciliación donde puedan resolverse tales discrepancias.

CAPÍTULO IV. La jornada de trabajo

Artículo 37. La jornada de trabajo

1. Se estará a lo previsto en este Convenio colectivo en los artículos correspondientes al tiempo de trabajo (Capítulo XI).
2. El calendario de trabajo de cada empresa deberá cumplir con los siguientes límites y cómputos de la jornada de trabajo que se fijan en los artículos correspondientes de este Convenio.

Artículo 38. Descanso diario y semanal

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador o trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo.
2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición del/de la trabajador/a por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá en todo caso, la tarde del sábado y día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo y distribución irregular de jornadas, a los que se aplicará lo establecido en el Real Decreto 1561/1995.

3. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años y del personal con discapacidad con relación laboral de carácter especial será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.
4. El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser compensando con retribución equivalente.

Artículo 39. Sobre cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la empresa.

¹ *Todos ellos recogidos en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.*

Computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada que se encuentren previamente considerados con ese carácter por cada empresa o bien regulados en este Convenio colectivo.

Artículo 40. Calendario laboral

La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual previamente para cada centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

- La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo.
- El horario de trabajo.
- Las vacaciones.

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de los trabajadores y trabajadoras. En estos supuestos de falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria para mediar en la solución del acuerdo.

El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

Artículo 41. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 26 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos previstos en la legislación vigente.
2. El período habitual para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.
3. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán de la siguiente manera: el trabajador elegirá el 50% de los días correspondientes y la empresa determinará el otro 50% de las vacaciones no disfrutadas, sin superar el plazo de 18 meses establecido en el artículo 38.3 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.
4. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPÍTULO V. Permisos, excedencias, formación

Artículo 42. Permisos retribuidos

Con carácter general y para todos los trabajadores y trabajadoras regulados por este Convenio Colectivo General, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales consecutivos, en caso de matrimonio o unión de hecho (acreditado mediante certificación del Registro Civil correspondiente).
- b) Tres días laborales, en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por boda de un hijo o un hermano.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Así mismo, la asistencia a consultas médicas, tanto públicas como privadas, acompañando a hijos/as menores de edad o aquellos no emancipados sin recursos económicos propios. Se comunicará a la empresa con la debida antelación la cita médica y se deberá posteriormente justificar su asistencia.
- f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- g) Respecto de los permisos y licencias a conceder a los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 43. Permisos no retribuidos

Se establece una regulación en esta materia más amplia que la establecida en el artículo 53 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad que, en cómputo global, resulta más ventajosa para los trabajadores, acordándose que todo el personal podrá solicitar dos permisos sin sueldo al año (a diferencia del convenio nacional que prevé únicamente un permiso anual), acordándose una duración mínima de 15 días y máxima de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.

Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar (regulado en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras y en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva

entre Mujeres y Hombres), enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso en las veces que sea necesaria, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegarlo por razones organizativas y productivas.

Artículo 44. Excedencias

1. Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.
2. La empresa concederá excedencia forzosa, cuando lo solicite el trabajador por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa, funciones sindicales, etcétera.
3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años 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 pre-adoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 45. Excedencia por cuidado de familiares

1. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el/la trabajador/a al/a la que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.
2. En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.
3. Durante la situación de excedencia la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

Artículo 46. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.5 del ET, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

2. Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al/a la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
3. Desde la dirección de las empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

Artículo 47. Excedencia especial

Todas aquellas personas que soliciten excedencia para trabajar en entidades públicas o privadas, acreditándolo de forma fehaciente, la podrán realizar durante un mínimo de 7 días y hasta la extinción de la contratación en dichas entidades.

1. El período de excedencia, que supondrá la suspensión del contrato de trabajo, computará a efectos de antigüedad.
2. En caso de no acreditar la nueva contratación se aplicará la normativa vigente sobre excedencias voluntarias.
3. El número de estas excedencias que se pueden solicitar es ilimitado.
4. En caso de acortarse la contratación en otras entidades, deberá incorporarse al día siguiente a su puesto de trabajo en el centro. **De no hacerlo, se aplicará la normativa de excedencias voluntarias.**

Artículo 48. Excedencia voluntaria

En materia de excedencia voluntaria, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 54 XV Convenio colectivo general de centros y servicio de atención a personas con discapacidad

Artículo 49. Maternidad y Paternidad

1. Las empresas, afectadas por este Convenio Colectivo se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras y en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
2. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de

fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución.

3. Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso maternal, podrán tomarse las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 57, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%. El trabajador deberá comunicarlo al empresario con una antelación mínima de 15 días.

Artículo 50. Adopción y acogimiento

1. De conformidad con lo prevenido en el Real Decreto 295/2009, en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo, así como el supuesto de hijo, o menor adoptado o acogido con discapacidad.

2. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento tanto pre-adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de edad mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

3. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarse de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

4. Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

5. Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja médica por maternidad, adopción o acogimiento, éstas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación del alta médica o cuando acuerden las partes.

Artículo 51. Licencias no retribuidas

Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.

Artículo 52. Lactancia

De conformidad con lo previsto en el artículo 37 del ET, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el/la empresario/a respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán

derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 del artículo 37 del ET.

Artículo 53. Formación

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tendrán derecho a 30 horas anuales, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un/a trabajador/a y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

La relación de cursos relacionados con el puesto de trabajo de los empleados que promueva la empresa o cualquier otra entidad deberán exponerse públicamente en un lugar visible dispuesto para tal fin.

Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el/la trabajador/a participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de aquélla.

CAPÍTULO VI. Faltas y sanciones

Artículo 54. Faltas, Sanciones y procedimiento sancionador.

De conformidad con lo establecido en el artículo 5.1 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad el régimen disciplinario es materia reservada de dicha norma sectorial, por lo que se acuerda la aplicación en este materia de las disposiciones contenidas en el Capítulo VII del citado Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (artículos 63 y siguientes).

CAPÍTULO VII. Derechos sindicales

Artículo 55. No discriminación

Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Artículo 56. Electores elegibles

Todo/a trabajador/a podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

Artículo 57. Garantías

Tanto los miembros de los Comités de empresa como los delegados sindicales tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

Artículo 58. Derechos

1. De acuerdo con el artículo 8 del Título IV de la LOLS, los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad a lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.
- c) Recibir información que le remita su sindicato.
- d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y trabajadoras.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la LOLS, a:

- a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.
- b) Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.
- c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- d) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 59. Acumulación de horas sindicales

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, Comunidad Autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la Mesa negociadora del Convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de empresa y, en su caso, de los delegados de personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores, delegados o miembros del Comité de empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal el deseo de acumular las horas de sus delegados.

Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las Administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Las Administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación del mismo.

Artículo 60. Reunión

Se garantizará el derecho que los trabajadores y trabajadoras del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al director o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

CAPÍTULO VIII. Mejoras sociales**Artículo 61. Incapacidad temporal**

1. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador o trabajadora percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100% de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el período de incapacidad temporal. El primer día de incapacidad temporal lo tiene que abonar el empresario en aplicación de la LGSS.

2. En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, en la primera baja del año natural los trabajadores y trabajadoras percibirán hasta el 100% de su retribución mensual ordinaria. De tal modo que el empresario abonará como complemento salarial el 100% de la retribución de los tres primeros días de baja por IT, y completará como complemento salarial hasta el 100% de la retribución ordinaria desde la cuantía que se fije del subsidio para el período de IT desde el cuarto día hasta la finalización de la incapacidad temporal.

En la segunda y sucesivas bajas que se produzcan dentro del año natural, los trabajadores y trabajadoras percibirán durante los primeros 30 días de IT hasta el 100% de su retribución mensual ordinaria. De tal modo que el empresario abonará como complemento salarial el 100% de la retribución de los tres primeros días de baja por IT, y completará como complemento salarial hasta el 100% de la retribución ordinaria desde la cuantía que se fije del subsidio para el período de IT desde el cuarto día hasta el día 30 de baja por incapacidad temporal.

3. En la segunda y sucesivas bajas que se produzcan dentro del año natural consecuencia de accidente no laboral o enfermedad común, a partir del día 31 de la baja por IT, el empresario abonará como complemento salarial al trabajador hasta el 75% de la retribución ordinaria desde la cuantía establecida en el subsidio, todo ello hasta la finalización de la incapacidad temporal.

4. Se acuerda la constitución de una comisión integrada por la representación de los trabajadores y empresas firmantes del presente convenio para el estudio y seguimiento del absentismo laboral en las empresas incluidas en el campo de aplicación del mismo, en orden a la elaboración de la nueva regulación al respecto.

Artículo 62. Pólizas de responsabilidad civil

1. Todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, deberán contar con una póliza de responsabilidad civil de 120.202 euros por siniestro para cubrir al personal afectado por este Convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente.

2. Deberá estar asegurado todo el personal afectado por el Convenio y la acreditación se hará por los boletines TC-2. También se asegurarán, nominalmente, todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los designados o elegidos para un cargo público, aun cuando no figuren en el TC-2 del centro.

3. A la Comisión Paritaria corresponde velar por el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

Artículo 63. Gratificación por vinculación

1. A partir de la firma del presente Convenio, todo el personal tendrá derecho, al cumplir los doce años de servicios en el centro, a una gratificación extraordinaria equivalente al 7 por 100 de la suma del salario base y antigüedad anual. Esta gratificación se percibirá cada vez que trabajador cumpla un múltiplo de doce años de antigüedad.

La empresa tendrá un plazo de tres meses, como máximo, para abonarlo.

El trabajador o trabajadora perderá este derecho si con anterioridad fuese sancionado con falta grave o muy grave y ésta no estuviese prescrita o, aun estándolo, en dicho período se le sancionara por la comisión de seis o más faltas graves o muy graves.

Artículo 64. Plan de Igualdad

Será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras adscritos al Gámez Morón el Plan de Igualdad suscrito en Madrid entre CLECE, S.A. y las diferentes organizaciones sindicales cuyo ámbito de aplicación comprende a todos los empleados de la Compañía en todo el territorio nacional.

CAPÍTULO IX. Seguridad y salud laboral**Artículo 65. Seguridad y salud laboral**

De conformidad con lo establecido en el artículo 5.1 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, las normas mínimas en materia de medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo constituyen materia reservada para el citado convenio, en consecuencia, se acuerda expresamente la aplicación de las disposiciones contenidas en el Capítulo X del Convenio nacional, artículos 79 y siguientes.

CAPÍTULO X. Clasificación profesional**Artículo 66. Ordenación funcional, Clasificación Profesional y Definición de Grupos Profesionales.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 5.1 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, la clasificación profesional constituye materia reservada. En consecuencia, se estará a lo establecido en los artículos 86 y siguientes del citado convenio colectivo.

CAPÍTULO XI. Tiempo de trabajo**Artículo 67. Jornada de trabajo**

Los trabajadores y trabajadoras de los centros y empresas de carácter asistencial tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal tendrá una duración máxima de 38 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas.

El desfase entre las horas reales realizadas anualmente y el máximo recogido en este artículo se podrá compensar de dos maneras:

1. **Compensación económica.** El desfase de horas se recompensará según el valor de cada hora en la correspondiente categoría profesional de su sueldo completo.
2. **Período de descanso.** Dado que existen turnos de distinta duración se establece lo siguiente:
 - a. Para los turnos de mañana y tarde, el desfase se dividirá entre 8,0 y el resultado serán los días a compensar. Si el primer decimal es menor de 5, se cogerá el entero correspondiente; si es superior, el entero siguiente.
 - b. Para los turnos de noche, el desfase se dividirá entre 10,0 y el resultado serán los días a compensar. Si el primer decimal es menor de 5,0, se cogerá el entero correspondiente; si es superior, el entero siguiente.

En el caso de que el trabajador sufriera una IT, se aplicará lo contemplado en la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 68. Asuntos Propios

Junto a lo previsto en el artículo 49 con carácter general, los trabajadores y trabajadoras de los centros asistenciales, previo aviso y justificación, disfrutará de 6 días laborables de permisos retribuidos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo. La empresa deberá justificar, siempre por escrito, la denegación del permiso solicitado en un plazo no superior a 48 horas.

Artículo 69. Trabajo a turnos

1. De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1561/1995 los trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Para los trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.
3. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o durante el periodo de lactancia, cuando el desempeño de su trabajo suponga un riesgo de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 10 de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar; también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas discapacitadas que requieran permanente ayuda y atención.
4. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 70. Distribución irregular de jornada

Atendiendo a la naturaleza de la actividad que en el centro Gámez Morón se realiza, podrá establecerse la distribución irregular de jornada a lo largo del año que deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1561/1995.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los incrementos de retribuciones establecidos en el artículo 23 del convenio para los años 2022 y 2023 entrarán en vigor y serán exigibles a partir del 1 de enero de uno y otro año, salvo que en esa fecha no se haya llevado a efecto una nueva contratación administrativa, en cuyo caso la comisión negociadora se reunirá para establecer una entrada en vigor posterior de tales incrementos.

Si la administración adjudica el servicio mediante nuevo contrato antes de 2022, los incrementos salariales de 2022 y 2023 entrarán en vigor y serán exigible a partir del 1 de enero de cada año.

La ayuda escolar regulada en el artículo 32 entrará en vigor y será exigible a partir del 1 de enero de 2022, salvo que en esa fecha no se haya llevado a efecto una nueva contratación administrativa, en cuyo caso la comisión negociadora se reunirá para establecer una entrada en vigor posterior de dicha ayuda. Si la administración adjudica el servicio mediante nuevo contrato antes de 2022, la ayuda escolar entrará en vigor y será exigible a partir del 1 de enero de 2022.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES "GÁMEZ MORÓN" V CONVENIO 2019-2023

	2019	2019	2019	2019
	Salario Base	Plus Residencia	Bonif. Melilla	Trienio
Grupo I				
Personal titulado	1.649,02 €	412,26 €	131,92 €	61,63 €
Grado Superior	1.649,02 €	412,26 €	131,92 €	61,63 €
Director/a	1.649,02 €	412,26 €	131,92 €	61,63 €
Psicólogo/a	1.649,02 €	412,26 €	131,92 €	61,63 €
Grupo II				
Personal titulado Grado Medio	1.214,55 €	303,64 €	97,16 €	44,38 €
Fisioterapeuta Logopeda	1.214,55 €	303,64 €	97,16 €	44,38 €
Trabajador/a Social	1.214,55 €	303,64 €	97,16 €	44,38 €
Educador Social	1.214,55 €	303,64 €	97,16 €	44,38 €
Diplomado/a Enfermería/ATS/DUE	1.214,55 €	303,64 €	97,16 €	44,38 €
Educador/a	1.214,55 €	303,64 €	97,16 €	44,38 €
Grupo III				
Auxiliar Técnico Educativo	921,73 €	230,43 €	73,74 €	35,00 €
Monitor/a	921,73 €	230,43 €	73,74 €	35,00 €
Coordinador/a	978,27 €	244,57 €	78,26 €	39,46 €
AVD	938,02 €	234,50 €	75,04 €	36,40 €
Gobernanta Cocina	978,27 €	244,57 €	78,26 €	41,06 €
Cuidador/a-TCAE Técnico de Contención	896,61 €	224,15 €	71,73 €	33,36 €
Cocinero/a	839,32 €	209,83 €	67,15 €	32,57 €
Grupo IV				
Auxiliar Administrativo	791,90 €	197,98 €	63,35 €	28,97 €
Oficial 1º de Oficios	900,71 €	225,18 €	72,06 €	35,38 €
Responsable Limpieza Oficial 2º de Oficios	839,32 €	209,83 €	67,15 €	32,57 €
Conductor	839,32 €	209,83 €	67,15 €	32,57 €
Conserje	795,40 €	198,85 €	63,63 €	31,13 €
Ordenanza	766,31 €	191,58 €	61,30 €	29,74 €
Pinche de cocina	732,49 €	183,12 €	58,60 €	28,30 €
Limpiador/a	711,57 €	177,89 €	56,93 €	27,60 €
Lavandera	711,57 €	177,89 €	56,93 €	27,60 €
Personal no cualificado	711,57 €	177,89 €	56,93 €	27,60 €

TABLAS SALARIALES "GÁMEZ MORÓN" V CONVENIO 2019-2023

	2020	2020	2020	2020
	Salario Base	Plus Residencia	Bonif. Melilla	Trienio
Grupo I				
Personal titulado	1.678,70 €	419,68 €	134,30 €	62,74 €
Grado Superior	1.678,70 €	419,68 €	134,30 €	62,74 €
Director/a	1.678,70 €	419,68 €	134,30 €	62,74 €
Psicólogo/a	1.678,70 €	419,68 €	134,30 €	62,74 €
Grupo II				
Personal titulado Grado Medio	1.236,41 €	309,10 €	98,91 €	45,18 €
Fisioterapeuta Logopeda	1.236,41 €	309,10 €	98,91 €	45,18 €
Trabajador/a Social	1.236,41 €	309,10 €	98,91 €	45,18 €
Educador Social	1.236,41 €	309,10 €	98,91 €	45,18 €
Diplomado/a Enfermería/ATS/DUE	1.236,41 €	309,10 €	98,91 €	45,18 €
Educador/a	1.236,41 €	309,10 €	98,91 €	45,18 €
Grupo III				
Auxiliar Técnico Educativo	938,32 €	234,58 €	75,07 €	35,63 €
Monitor/a	938,32 €	234,58 €	75,07 €	35,63 €
Coordinador/a	995,88 €	248,97 €	79,67 €	40,17 €
AVD	954,90 €	238,73 €	76,39 €	37,06 €
Gobernanta Cocina	995,88 €	248,97 €	79,67 €	41,80 €
Cuidador/a-TCAE Técnico de Contención	912,75 €	228,19 €	73,02 €	33,96 €
Cocinero/a	854,43 €	213,61 €	68,35 €	33,16 €
Grupo IV				
Auxiliar Administrativo	806,15 €	201,54 €	64,49 €	29,49 €
Oficial 1º de Oficios	916,92 €	229,23 €	73,35 €	36,02 €
Responsable Limpieza Oficial 2º de Oficios	854,43 €	213,61 €	68,35 €	33,16 €
Conductor	854,43 €	213,61 €	68,35 €	33,16 €
Conserje	809,72 €	202,43 €	64,78 €	31,69 €
Ordenanza	780,10 €	195,03 €	62,41 €	30,28 €
Pinche de cocina	745,67 €	186,42 €	59,65 €	28,81 €
Limpiador/a	724,38 €	181,09 €	57,95 €	28,10 €
Lavandera	724,38 €	181,09 €	57,95 €	28,10 €
Personal no cualificado	724,38 €	181,09 €	57,95 €	28,10 €

TABLAS SALARIALES "GÁMEZ MORÓN" V CONVENIO 2019-2023

	2021	2021	2021	2021
	Salario Base	Plus Residencia	Bonif. Melilla	Trienio
Grupo I				
Personal titulado	1.708,92 €	427,23 €	136,71 €	63,87 €
Grado Superior	1.708,92 €	427,23 €	136,71 €	63,87 €
Director/a	1.708,92 €	427,23 €	136,71 €	63,87 €
Psicólogo/a	1.708,92 €	427,23 €	136,71 €	63,87 €
Grupo II				
Personal titulado Grado Medio	1.258,67 €	314,67 €	100,69 €	45,99 €
Fisioterapeuta Logopeda	1.258,67 €	314,67 €	100,69 €	45,99 €
Trabajador/a Social	1.258,67 €	314,67 €	100,69 €	45,99 €
Educador Social	1.258,67 €	314,67 €	100,69 €	45,99 €
Diplomado/a Enfermería/ATS/DUE	1.258,67 €	314,67 €	100,69 €	45,99 €
Educador/a	1.258,67 €	314,67 €	100,69 €	45,99 €
Grupo III				
Auxiliar Técnico Educativo	955,21 €	238,80 €	76,42 €	36,27 €
Monitor/a	955,21 €	238,80 €	76,42 €	36,27 €
Coordinador/a	1.013,80 €	253,45 €	81,10 €	40,89 €
AVD	972,09 €	243,02 €	77,77 €	37,72 €
Gobernanta Cocina	1.013,80 €	253,45 €	81,10 €	42,55 €
Cuidador/a-TCAE Técnico de Contención	929,18 €	232,29 €	74,33 €	34,57 €
Cocinero/a	869,81 €	217,45 €	69,58 €	33,75 €

Grupo IV				
Auxiliar Administrativo	820,66 €	205,17 €	65,65 €	30,02 €
Oficial 1º de Oficios	933,43 €	233,36 €	74,67 €	36,67 €
Responsable Limpieza Oficial 2º de Oficios	869,81 €	217,45 €	69,58 €	33,75 €
Conductor	869,81 €	217,45 €	69,58 €	33,75 €
Conserje	824,29 €	206,07 €	65,94 €	32,26 €
Ordenanza	794,15 €	198,54 €	63,53 €	30,82 €
Pinche de cocina	759,10 €	189,77 €	60,73 €	29,33 €
Limpiador/a	737,42 €	184,35 €	58,99 €	28,60 €
Lavandera	737,42 €	184,35 €	58,99 €	28,60 €
Personal no cualificado	737,42 €	184,35 €	58,99 €	28,60 €

TABLAS SALARIALES "GÁMEZ MORÓN" V CONVENIO 2019-2023

	2022	2022	2022	2022
	Salario Base	Plus Residencia	Bonif. Melilla	Trienio
Grupo I				
Personal titulado	1.743,10 €	435,77 €	139,45 €	65,15 €
Grado Superior	1.743,10 €	435,77 €	139,45 €	65,15 €
Director/a	1.743,10 €	435,77 €	139,45 €	65,15 €
Psicólogo/a	1.743,10 €	435,77 €	139,45 €	65,15 €
Grupo II				
Personal titulado Grado Medio	1.283,84 €	320,96 €	102,71 €	46,91 €
Fisioterapeuta Logopeda	1.283,84 €	320,96 €	102,71 €	46,91 €
Trabajador/a Social	1.283,84 €	320,96 €	102,71 €	46,91 €
Educador Social	1.283,84 €	320,96 €	102,71 €	46,91 €
Diplomado/a Enfermería/ATS/DUE	1.283,84 €	320,96 €	102,71 €	46,91 €
Educador/a	1.283,84 €	320,96 €	102,71 €	46,91 €
Grupo III				
Auxiliar Técnico Educativo	974,32 €	243,58 €	77,95 €	37,00 €
Monitor/a	974,32 €	243,58 €	77,95 €	37,00 €
Coordinador/a	1.034,08 €	258,52 €	82,73 €	41,71 €
AVD	991,53 €	247,88 €	79,32 €	38,48 €
Gobernanta Cocina	1.034,08 €	258,52 €	82,73 €	43,40 €
Cuidador/a-TCAE Técnico de Contención	947,76 €	236,94 €	75,82 €	35,26 €
Cocinero/a	887,20 €	221,80 €	70,98 €	34,43 €
Grupo IV				
Auxiliar Administrativo	837,08 €	209,27 €	66,97 €	30,62 €
Oficial 1º de Oficios	952,10 €	238,02 €	76,17 €	37,40 €
Responsable Limpieza Oficial 2º de Oficios	887,20 €	221,80 €	70,98 €	34,43 €
Conductor	887,20 €	221,80 €	70,98 €	34,43 €
Conserje	840,78 €	210,19 €	67,26 €	32,91 €
Ordenanza	810,03 €	202,51 €	64,80 €	31,44 €
Pinche de cocina	774,28 €	193,57 €	61,94 €	29,91 €
Limpiador/a	752,17 €	188,04 €	60,17 €	29,17 €
Lavandera	752,17 €	188,04 €	60,17 €	29,17 €
Personal no cualificado	752,17 €	188,04 €	60,17 €	29,17 €

TABLAS SALARIALES "GÁMEZ MORÓN" V CONVENIO 2019-2023

	2023	2023	2023	2023
	Salario Base	Plus Residencia	Bonif. Melilla	Trienio
Grupo I				
Personal titulado	1.777,96 €	444,49 €	142,24 €	66,45 €
Grado Superior	1.777,96 €	444,49 €	142,24 €	66,45 €
Director/a	1.777,96 €	444,49 €	142,24 €	66,45 €
Psicólogo/a	1.777,96 €	444,49 €	142,24 €	66,45 €
Grupo II				
Personal titulado Grado Medio	1.309,52 €	327,38 €	104,76 €	47,85 €
Fisioterapeuta Logopeda	1.309,52 €	327,38 €	104,76 €	47,85 €
Trabajador/a Social	1.309,52 €	327,38 €	104,76 €	47,85 €
Educador Social	1.309,52 €	327,38 €	104,76 €	47,85 €

Diplomado/a Enfermería/ATS/DUE	1.309,52 €	327,38 €	104,76 €	47,85 €
Educador/a	1.309,52 €	327,38 €	104,76 €	47,85 €
Grupo III				
Auxiliar Técnico Educativo	993,80 €	248,45 €	79,50 €	37,74 €
Monitor/a	993,80 €	248,45 €	79,50 €	37,74 €
Coordinador/a	1.054,76 €	263,69 €	84,38 €	42,55 €
AVD	1.011,37 €	252,84 €	80,91 €	39,25 €
Gobernanta Cocina	1.054,76 €	263,69 €	84,38 €	44,27 €
Cuidador/a-TCAE Técnico de Contención	966,72 €	241,68 €	77,34 €	35,97 €
Cocinero/a	904,95 €	226,24 €	72,40 €	35,12 €
Grupo IV				
Auxiliar Administrativo	853,82 €	213,45 €	68,31 €	31,24 €
Oficial 1º de Oficios	971,14 €	242,78 €	77,69 €	38,15 €
Responsable Limpieza Oficial 2º de Oficios	904,95 €	226,24 €	72,40 €	35,12 €
Conductor	904,95 €	226,24 €	72,40 €	35,12 €
Conserje	857,59 €	214,40 €	68,61 €	33,56 €
Ordenanza	826,23 €	206,56 €	66,10 €	32,07 €
Pinche de cocina	789,76 €	197,44 €	63,18 €	30,51 €
Limpiador/a	767,21 €	191,80 €	61,38 €	29,76 €
Lavandera	767,21 €	191,80 €	61,38 €	29,76 €
Personal no cualificado	767,21 €	191,80 €	61,38 €	29,76 €

Además de las retribuciones recogidas en las tablas salariales, los trabajadores tendrán derecho a percibir el complemento de equiparación salarial recogido en el artículo 35 del presente convenio, cuyo abono y cuantía no puede especificarse por depender de las circunstancias personales de cada empleado y que se abonará de conformidad con lo establecido en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Anexo II

Formulario de consulta a la comisión paritaria del convenio

A la comisión paritaria del V convenio colectivo del Centro "Gámez Morón"

<p>Consultante:</p> <p>(Nombre, dirección y teléfono)</p> <p>a) Empleado (puesto de trabajo)</p> <p>b) Empresa (cargo)</p> <p>c) Organización sindical (cargo)</p>
<p>Empresa:</p> <p>(Nombre, dirección y teléfono)</p>
<p>Actividad:</p> <p>(Principal, secundaria)</p>
<p>Pertenece a alguna asociación empresarial:</p> <p>(Especificar a cual o cuales)</p>
<p>Nº trabajadores:</p> <p>Nº afectados:</p> <p>Puestos de trabajo:</p>
<p>Funciones que desarrollan los afectados:</p> <p>(Especificar la actividad principal y la secundaria)</p>
<p>Representantes de los trabajadores:</p> <p>Sindicatos: SI: _____ NO: _____</p> <p>CC.OO.: _/_____%</p> <p>UGT: _____/_____% Otros:</p> <p>_____/_____%</p> <p>_____/_____%</p> <p>_____/_____%</p>
<p>Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta:</p>
<p>Artículos del convenio que afectan a la consulta:</p>