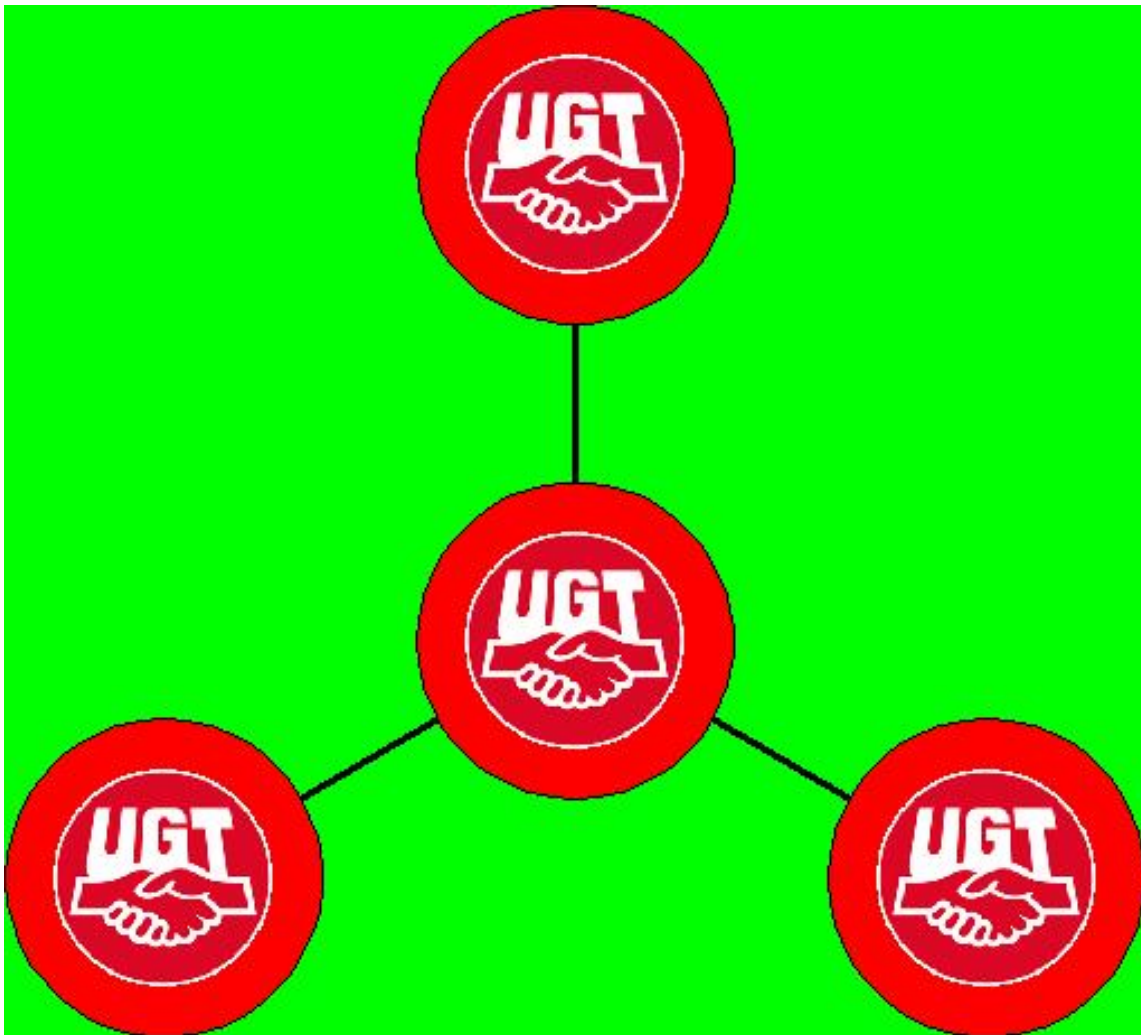


I Convenio Colectivo Laboral de la Empresa Ceem-Olacau, S.L. Años 2010-2013



**más
sindicato**

INDICE

Capítulo I.- Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito del convenio.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Vigencia y duración.

Capítulo II.- Normas generales.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Artículo 6. Garantía "ad personam». Condición más beneficiosa.

Artículo 7. Comisión de vigilancia y control.

Artículo 8. Resolución de conflictos.

Artículo 9. Organización del trabajo.

Artículo 10. Clasificación profesional.

Artículo 11. Plantillas.

Artículo 12. Contrato de trabajo.

Artículo 13. Trabajos de superior e inferior categoría.

Artículo 14. Ceses en la empresa.

Artículo 15. Comisión de formación.

Artículo 16. Comisión de seguridad y salud.

Artículo 17. Cambio de servicio durante el embarazo.

Capítulo IV.- Estructura retributiva.

Artículo 18. Estructura retributiva.

Artículo 19. Plus de transporte.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Artículo 21. Días festivos.

Artículo 22. Recibos de salarios.

Capítulo V.- Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 23. Jornada y horario de trabajo.

Artículo 24. Descanso semanal.

Artículo 25. Vacaciones.

Capítulo VI.

Artículo 26. Licencias retribuidas.

Artículo 27. Licencias no retribuidas.

Artículo 28. Excedencias voluntarias.

Artículo 29. Excedencia forzosa.

Artículo 30. Excedencia especial por maternidad.

Artículo 31. Pausas y reducción de jornada por lactancia.

Capítulo VII.- Derechos sindicales.

Artículo 32. Derechos sindicales.

Capítulo VIII.- Régimen disciplinario.

Artículo 33. Régimen disciplinario.

Artículo 34. Tramitación y prescripción.

Artículo 35. Infracciones de la empresa.

Capítulo IX.- Vacantes y períodos de prueba.
Artículo 36. Vacantes
Artículo 37. Período de prueba.
Artículo 38. Calidad asistencial.
Capítulo XI.- Beneficios sociales.
Artículo 39. Formación.
Artículo 40. Baja por IT.
Artículo 41. Ayuda minusválidos
Capítulo XI.-Disposiciones varias.
Artículo 42. Jubilación.
Artículo 43. Jubilación a los 64 años.
Artículo 44. Espacios tablón de anuncios y locales.
Artículo 45. Cuota sindical.
Artículo 46. Incrementos.
Artículo 47. Planes de igualdad
TABLA SALARIAL 2010

Firmado: fecha 09-12-2009

Código nº 4607282.

BOP 23, Jueves, 28 de Enero de 2010.



I Convenio Colectivo Laboral de la Empresa Ceem-Olacau, S.L.

Capítulo I.- Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito del convenio.

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre Ceem Olacau, y su personal dependiente que dependan directamente o presten sus servicios en cualquier centro de trabajo, cualesquiera que sea su zona habitual de trabajo o en la que puedan realizar su actividad, de conformidad con las necesidades de atención a los pedidos de servicios recibidos, o los contratos de adjudicación de servicios o centros.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas de este convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa, así como a todos aquellos que puedan establecerse en el futuro.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá efecto retroactivo desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013, con independencia de la fecha en que sea firmado o del día en que sea publicado en el «Boletín Oficial de la Provincia» («BOPV.»).

Tres meses antes de la fecha de terminación se podrá denunciar el mismo. La prórroga del convenio será automática si no hay denuncia de las partes o no se firma un nuevo convenio sustitutivo; en este caso, el salario base se incrementará teniendo en cuenta el índice de precios al consumo (I.P.C.) previsto por el Gobierno para el año en curso.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo con una antelación mínima de tres meses antes del vencimiento del mismo.

Capítulo II.-Normas generales.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Los beneficios concedidos en el presente convenio compensarán y absorberán los aumentos concedidos por disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones de autoridades administrativas, convenios colectivos o cualquier otra fuente, actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden. Se respetarán «ad personam» las condiciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando en la parte que superen los beneficios concedidos en este convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica habrán de ser consideradas globalmente en su conjunto.

En consecuencia, si por aplicación de normas legales vigentes o por ejercicio de las facultades propias de la autoridad laboral o cualquier otra, no fuese posible la aprobación o aplicación de algunos de los pactos establecidos o se impusiese su modificación, la comisión negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del convenio o si por el contrario, la modificación de tal o tales pactos, obliga a revisar otras concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho.

Artículo 6. Garantía "ad personam». Condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de la plantilla a la firma de este convenio, sean disfrutadas éstas por pacto entre la empresa y el personal o aplicación a éstos de convenio colectivo superior al presente.

El resultado de la aplicación de este artículo se reflejará en la nómina del personal como «complemento personal de garantía» (C.P.G.).

Artículo 7. Comisión de vigilancia y control.

Se constituirá una comisión de vigilancia y control del convenio colectivo, compuesta por dos representantes de los trabajadores elegidos entre los miembros de la plantilla de la empresa, de los cuales uno deberá ser el delegado de los trabajadores y otros dos representantes de la empresa, con el fin de velar por el exacto cumplimiento de lo acordado, así como la interpretación del mismo.

La comisión deberá reunirse obligatoriamente una vez al año, corriendo por cuenta de la empresa los gastos propios de los miembros natos que se generen con ocasión de dicha reunión.

Serán funciones de esta comisión:

Informar a la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este convenio.

Ejercer funciones de arbitraje o mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días hábiles.

Dentro de la comisión los acuerdos se adoptarán por unanimidad, o en su defecto, por mayoría simple y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir un miembro por cada parte. Para la validez de los acuerdos

se requerirá como mínimo la presencia de más del 50% de los vocales por cada parte.

La comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del convenio, facilitando una copia de los mismos a la dirección de la empresa y otra al comité en el plazo que en cada caso se señale.

Artículo 8. Resolución de conflictos.

Durante la vigencia del presente convenio ambas partes se someten expresamente al sistema de mediación y arbitraje regulados en el acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos.

La representación de los trabajadores se compromete a no plantear acción ni conflicto alguno que implique la pérdida de horas de trabajo efectivo sin haberse producido antes dicha mediación.

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo será facultad de la empresa sin perjuicio a lo establecido en este convenio colectivo en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 10. Clasificación profesional.

No obstante, la relación contractual será la regulada en los convenios del sector de ámbito superior a éste, siendo éstos en el momento de la firma de este convenio el de, Convenio Colectivo laboral de Centros específicos de Enfermos Mentales Crónicos cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada, cod. 8000635 o por el que lo sustituya durante la vigencia del presente convenio.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, etcétera, serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

Grupos funcionales.

Todos los trabajadores que desarrollen su actividad, tanto en los centros de trabajo propios como en los de las empresas clientes a los que se les esté prestando un determinado servicio estarán clasificados en uno de los siguientes grupos:

Técnicos. Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitud equivalente a las que se puedan adquirir con titulaciones académicas superiores, medias.

Atención directa: Es el personal que, contando cualificación, experiencia y aptitud equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones de formación profesional reglada o no, tiene como función específica la atención directa de los clientes.

Operarios. Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la prestación de servicios auxiliares, bien

directamente actuando en el proceso asistencial, o en labores de cocina, limpieza, lavandería, peluquería, mantenimiento de las instalaciones, transporte u otras auxiliares o de servicios, pudiendo realizar.

Artículo 11. Plantillas.

Se elaborará cada trimestre, empezando el 1 de enero del 2010, un listado de trabajadoras y trabajadores con el tipo de contratación y categoría profesional de cada uno de los centros, entregando una copia al comité de empresa, para su conocimiento.

Se establece la obligación de que los centros y servicios deberán disponer de los siguientes índices de contratación indefinida:

A la finalización del cuarto año de actividad: 70 %, sobre la plantilla mínima exigida por la Dirección General de Integración del Discapacitados de la Generalitat Valencia.

Artículo 12. Contrato de trabajo.

No obstante, la relación contractual será la regulada en los convenios del sector de ámbito superior a éste, siendo éstos en el momento de la firma de este convenio: Convenio Colectivo laboral de Centros específicos de Enfermos Mentales Crónicos cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada, cod. 8000635.

Teniendo en cuenta la publicación de la Ley 63/97, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida; la Ley 64/97, por la que se regulan incentivos en materia de seguridad social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo y la Ley 50/98. Se recoge la posibilidad de acogerse a la regulación contemplada en dichos preceptos.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, remitiéndose en cuanto a la regulación de sus condiciones laborales al presente convenio colectivo.

Los **contratos eventuales** que se concierten para atender las circunstancias del mercado (acumulación de tareas, exceso de pedidos); contemplados en el artículo 15.1.b del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, no pudiéndose contratar a otro trabajador o trabajadora para el mismo puesto de trabajo por el que se haya celebrado un contrato de esta modalidad hasta, al menos, un año después de haber finalizado dicho contrato. En caso de hacerlo, el contrato así celebrado se convertirá automáticamente en indefinido. Si se suscribe por un período inferior, podrá prorrogarse hasta el máximo.

Los **contratos celebrados por prácticas** no serán inferiores a doce meses, prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 85% de la categoría para la que se contraten por esta modalidad. Las citadas cuantías no podrán ser, en ningún caso, inferiores al salario mínimo interprofesional.

Los **contratos celebrados para formación** no serán inferiores a doce meses, prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 85% de la categoría para cuya formación sean contratados. No se podrá realizar a mayores de veinte años y el personal contratado por formación no podrá superar el límite establecido por la legislación vigente.

La comisión paritaria del convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que deben tener los contratados, mediante la modalidad de prácticas y formación. Así como velará por el cumplimiento de la legislación vigente.

Los **contratados a tiempo parcial** no podrán realizar horas extraordinarias.

Artículo 13. Trabajos de superior e inferior categoría.

Si se precisara destinar al personal a tareas correspondientes a una categoría inferior, será necesario el informe previo del comité de empresa, delegados sindicales o delegados de personal, y el personal percibirá durante este tiempo el salario correspondiente a su categoría profesional.

Para los trabajos de inferior categoría nunca se podrán superar los tres meses en un período de un año o de seis meses en tres años.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el personal tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

Artículo 14. Ceses en la empresa.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

GRUPO A-1	TRES MESES
GRUPO A-2	DOS MESES
GRUPO B:	UN MES
GRUPO C1	UN MES
GRUPO C2	UN MES
GRUPO D	QUINCE DIAS
GRUPO E	QUINCE DIAS

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de los emolumentos pendientes de abonar en el momento de la liquidación al personal, el equivalente diario de su salario por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

Artículo 15. Comisión de formación.

En el marco del presente convenio se constituirá, en el plazo máximo de 6 meses, la comisión de formación, que estará compuesta al 50% por las partes firmantes del convenio.

Para llevar a término los planes de formación elaborados por la comisión de formación del convenio que se desarrollen en la empresa deberán solicitar o administrar los fondos para su financiación en la forma y condiciones legalmente establecidas.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Artículo 16. Comisión de seguridad y salud.

No obstante, la relación contractual será la regulada en los convenios del sector de ámbito superior a éste, siendo éstos en el momento de la firma de este convenio: Convenio Colectivo laboral de Centros específicos de Enfermos Mentales Crónicos cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada, cod. 8000635.

En el marco del presente convenio, y como órgano de participación en la materia, se constituirá, en el plazo máximo de 6 meses, la comisión de seguridad y salud laboral, que tendrá una composición paritaria de cuatro miembros por cada una de las partes firmantes del convenio. Dicha comisión tendrá como objetivo coordinar el desarrollo efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los acuerdos adoptados en el presente convenio para el sector.

Reconocimientos médicos.

Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho, y a la vez la obligación de someterse a las revisiones médicas, en aquellos casos que la empresa y los representantes de los trabajadores, o en su caso, la comisión de seguridad y salud determine, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como las periódicas, o propuestas por los organismos oficiales competentes.

Artículo 17. Cambio de servicio durante el embarazo.

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo y siempre que sea posible, dentro del mismo turno habitual.

Capítulo IV.-Estructura retributiva.

Artículo 18. Estructura retributiva.

- a) **Salario base:** Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.
- b) **Gratificaciones extraordinarias:** Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y abono durante el mes de junio y la segunda con devengo del 1 de julio al 31 de diciembre y abono antes del día 24 de diciembre. De acuerdo entre

empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras se podrá prorratear el pago de las pagas extraordinarias mensualmente.

- c) **Plus de nocturnidad:** Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base, según anexo I, salvo que la categoría profesional que se ostente implique para la realización de sus funciones, trabajo nocturno.

Para el personal contratado para la realización de trabajo nocturno en turno rodado o fijo se establece una jornada de 35 horas semanales y/o 70 horas en cómputo de dos semanas. En este caso se aplicará proporcionalmente la reducción de jornada reflejada en el artículo 23.

- d) **Plus de antigüedad:** El personal que tuviere consolidado este plus lo seguirá percibiendo como «complemento personal de antigüedad», no pudiendo ser este concepto compensado ni absorbido por ningún otro.
- e) **Plus de asistencia:** consistente en la retribución mensual, cuya cuantía será la recogida en el anexo I, incluyendo vacaciones, para todo el personal.

El plus de asistencia sufrirá una minoración del 25% de su importe mensual en caso de inasistencia al puesto de trabajo de un día al mes, de un 50% en el caso inasistencia al puesto de trabajo de dos días al mes y de un 75% en el caso de inasistencia al puesto de trabajo de tres días al mes. Estas minoraciones no tendrán efecto en los supuestos en que la inasistencia al puesto de trabajo sea por causas debidas a incapacidad temporal derivada de enfermedad grave o que conlleve internamiento hospitalario o enfermedad profesional y la concesión de alguno de los permisos reglados por la legislación y el presente convenio.

Artículo 19. Plus de transporte.

Se establece un plus no salarial, no cotizable a la Seguridad Social, cuya cuantía será la recogida en el anexo I, descontando absentismo y vacaciones en concepto de plus de transporte. En caso de que el transporte sea realizado por la empresa con sus propios medios no deberá abonarse dicho plus de transporte.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que, consideradas en su conjunto diario, semanal, o anual, excedan de la jornada pactada en el presente convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal.

Las horas extraordinarias se abonarán al 210% sobre el valor del salario/hora ordinaria si se realizan en horario diurno y al 255% si se realizan en descanso semanal o día festivo.

Fórmula del cálculo hora ordinaria:

$\frac{(\text{Salario base mensual} + \text{Complemento personal de antigüedad mensual})}{x 14}$
2.055

Este cálculo servirá de base para el establecimiento del valor hora extra con el porcentaje establecido en cada caso, sirviendo además para el cálculo del complemento del plus de nocturnidad.

Dichas horas no podrán, en todo caso, superar el tope máximo legal establecido por el ordenamiento jurídico.

Artículo 21. Días festivos.

Los días festivos abonables no recuperables de cada año natural siempre que el empleado los trabaje y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de la siguiente forma:

- a) Disfrutarlas como descanso de acuerdo entre las partes, en cuyo caso se computarán 17,5 días por los 14 no disfrutados, o parte proporcional.
- b) Percibiendo una retribución complementaria por cada día festivo trabajado, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Fórmula valor festivo:

$$\text{Salario mensual} \times 100\% : 30.$$

- c) Se respetará cualquier pacto anterior en el que existiera una reducción de jornada compensatoria a dichos días, siempre y cuando se cumpla la equivalencia anterior.
- d) En caso de que el trabajador causase baja voluntaria y si tuviese algún día pendiente de compensación serán incluidos en el finiquito a razón del 100%.

Artículo 22. Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan los recibos de salarios justificativos de los mismos, así como se hace patente la obligatoriedad por parte de los empleados de firmar y recoger los mismos.

Dicho recibo, que se ajustará al modelo oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Para hacer efectivos dichos abonos se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

UGT sindicato útil

Capítulo V.- Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 23. Jornada y horario de trabajo.

La jornada tendrá carácter anual, de 1.783 horas para el año, computándose un promedio de 40 horas efectivas semanales, aunque éstas se podrán superar mediante mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, siempre y cuando no se supere dicho cómputo anual. Si esto ocurriera, el exceso sobre el cómputo anual sería considerado como horas extraordinarias.

La jornada se distribuirá adecuándose a los días de trabajo disponibles en el calendario anual.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

Los turnos mensuales de cada centro de trabajo serán elaborados antes del día 25 del mes anterior por la empresa y supervisados por el comité de empresa o delegados sindicales y expuestos en el tablón de anuncios.

Artículo 24. Descanso semanal.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción, 36 horas.

Con independencia a lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores, atendiendo a lo regulado en el Real Decreto 1561/1995, al tratarse de una empresa del sector de actividad y trabajos específicos.

Artículo 25. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido con el equivalente a una mensualidad de Salario base, complemento personal de antigüedad y plus de asistencia, la duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional.

El período de disfrute se fijará en un período de 30 días ininterrumpidos, salvo que el trabajador solicitase en el mes de enero disfrutarlo en dos períodos, debiendo ser uno de ellos de 9 días. Y para lo cual debe existir pacto expreso al efecto entre las partes, en cuyo caso, se garantizará el disfrute de al menos quince días en el período comprendido entre los meses de mayo a octubre, ambos inclusive, respetándose siempre los siguientes criterios:

El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual de los trabajadores entre los distintos meses.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que en

estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses antes del comienzo de las mismas.

Una vez iniciado su disfrute, si se produce situación de incapacidad temporal (IT) dicho período no se interrumpe ni es conmutable por nuevos períodos. El trabajador o trabajadora, en este caso, tendrá derecho a sus percepciones salariales a razón de la totalidad de sus haberes durante la duración de las vacaciones.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente, salvo los casos de liquidación por finiquito. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

Capítulo VI.

Artículo 26. Licencias retribuidas.

1. El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días naturales en los casos de nacimiento, o adopción de hijo, o enfermedad grave, o fallecimiento de conviviente, en parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontando de los festivos abonables y/o de las vacaciones, previa solicitud del personal.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

E) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios.

El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

Artículo 27. Licencias no retribuidas.

- A) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- B) Licencia por asuntos propios sin coste alguno para la empresa, un mes al año, no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitado con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad.

Artículo 28. Excedencias voluntarias.

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

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 treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

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

Si durante este tiempo su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en dicho momento.

El personal en situación de excedencia voluntaria 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 existan vacantes en su categoría y sí en una inferior, y desease incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría, para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este convenio.

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

Artículo 29. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

Designación o elección de un cargo público.

El personal que sea elegido 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.

El trabajador que se acoja a un programa de tratamiento de deshabituación, de conformidad con lo establecido en el artículo 30 de Salud Laboral.

Artículo 30. Excedencia especial por maternidad.

El personal de ambos sexos, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta tres años y que comenzará:

- a) En la mujer trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.
- b) En el caso del marido, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior. La excedencia correspondiente al primer año se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrido el mismo; no será retribuida, pero sí será computable a efectos de antigüedad, siguiendo la normativa anteriormente indicada para su reingreso. En cuanto al resto del período de excedencia, seguirá el mismo tratamiento como si se tratara de una excedencia voluntaria.

Esta opción sólo puede ejercitarse por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 31. Pausas y reducción de jornada por lactancia.

El personal tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de media hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen.

UGT abanzando en igualdad

Capítulo VII.- Derechos sindicales.

Artículo 32. Derechos sindicales.

Los comités de empresa, los delegados de personal y las secciones sindicales tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

- a) Ser informado, previamente, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de los representantes del personal.

Además de las garantías que previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 25 trabajadores:	20 horas
De 26 a 50 trabajadores:	25 horas
De 51 a 100 trabajadores:	30 horas
De 101 a 250 trabajadores:	40 horas
De 251 en adelante:	50 horas

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los representantes podrá acumularse en uno o diversos delegados; deberá ser comunicado con la antelación suficiente.

Asimismo se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.

Los antedichos tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente a los trabajadores.

Mesas negociadoras.

Los representantes electos del personal que participe en las Comisiones Paritaria o Negociadora del convenio, les serán concedidos permisos retribuidos con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

Capítulo VII.- Régimen disciplinario.

Artículo 33. Régimen disciplinario.

La relación contractual será la regulada en los convenios del sector de ámbito superior a éste, siendo éstos en el momento de la firma de este convenio:

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

a) Faltas leves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La ausencia de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.
4. La negativa rotunda a pasar la revisión médica anual.

b) Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
6. Utilizar la ropa de trabajo fuera del centro sin autorización.

c) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes, o durante más de 30 días en el trimestre.
5. Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad.
6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de los usuarios, del centro o del personal.
8. La negligencia en la administración de la medicación.
9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.
10. El acoso sexual.
11. Negarse acogerse a la excedencia para integrarse en un programa de tratamiento o su abandono; recogido en el artículo 30 de Salud Laboral.

Sanciones.

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

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.
- Despido.

Artículo 34. Tramitación y prescripción.

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

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días, puedan manifestar a la dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 35. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación.

Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo IX.- Vacantes y períodos de prueba.

Artículo 36. Vacantes

En el caso de producirse una vacante, la dirección de la empresa deberá proceder a comunicarlo por escrito al comité de empresa, indicando las condiciones exigidas para su cobertura.

El personal de la empresa perteneciente a otra especialidad o grupo tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes en igualdad de condiciones que el resto de los candidatos.

Las convocatorias que procedan deberán ser comunicadas al personal de la empresa con una antelación de al menos 15 días.

Para cubrir un puesto vacante y en caso de igualdad profesional entre varios aspirantes pertenecientes a la plantilla de la empresa, se establecen las siguientes preferencias:

Cualificación expresa reconocida por la empresa y cursos de capacitación.

Artículo 37. Período de prueba.

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Grupo A:	SEIS MESES.
Grupo B:	45 DIAS LABORABLES
Grupo C:	30 DIAS TRABAJADOS
Grupo D:	30 DIAS TRABAJADOS
Grupo E:	14 DIAS TRABAJADOS

No obstante, la relación contractual será la regulada en los convenios del sector de ámbito superior a éste, siendo éstos en el momento de la firma de este convenio: Convenio Colectivo laboral de Centros específicos de Enfermos Mentales Crónicos cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada, cod. 8000635

Artículo 38. Calidad asistencial.

Con la finalidad de potenciar la participación de los trabajadores en los procesos de calidad, se establece que:

- a) Que un miembro del comité de empresa formará parte del comité de calidad.
- b) Que el personal de nueva incorporación será instruido en las funciones y desarrollo de su cometido profesional, así como en aquellos procesos en los que afecten a su puesto de trabajo.
- c) Que durante el proceso de adaptación al centro y/o servicio se le asignará una persona de referencia para que le sirva de apoyo en cuanto a las funciones a realizar.
- d) Se facilitarán por parte de la empresa los procedimientos, protocolos y demás instrumentos técnicos para el buen hacer de su función profesional.
- e) Se constituirán cuantos equipos de seguimiento y reuniones interdisciplinarias consideren necesarias la comisión paritaria del presente convenio.
- f) Para cada una de las categorías profesionales se procederá al redactado de un manual de buenas prácticas.
- g) La empresa propondrá en el plazo de 6 meses a la representación de los trabajadores un modelo de recompensa de conformidad a lo establecido en el plan estratégico asistencial.

UGT trabajamos contigo

Capítulo X.- Beneficios sociales.

Artículo 39. Formación.

Por parte de la empresa se procederá al pago del 50% de aquellos cursos que conlleven la mejora el rendimiento del trabajador, siempre y cuando forme parte de la plantilla fija de la empresa y no se hayan organizado o estén programados por ésta en el plazo de 1 año.

Para ello, tendrá que existir pleno acuerdo entre empresa y trabajador en cuanto a contenido, duración, horario y coste del curso. Asimismo, la empresa llevará un control de las clases contratadas, y en el supuesto de que el absentismo por causas injustificadas sea superior al 20%, la empresa podrá deducir en la nómina la mencionada ayuda.

A la terminación de dicho curso, el trabajador deberá permanecer prestando sus servicios en la empresa por un mínimo de dos años. En caso contrario, el importe pagado por la empresa será descontado del finiquito del trabajador en cuestión.

Asimismo, la empresa, siguiendo su política de formación y mejora del personal organiza cursos especializados a las distintas categorías profesionales. La asistencia a dichos cursos será de carácter obligatorio.

Artículo 40. Baja por IT.

En caso de enfermedad grave o accidente que produzca situación de incapacidad laboral transitoria, el trabajador continuará percibiendo el cien por cien del salario mensual del mes anterior durante los 5 primeros días de la primera baja anual.

Artículo 41. Ayuda minusválidos

En concepto de ayuda por hijos de 3 a 6 años, con minusvalía superior al 65% y reconocida por los servicios oficiales de la Seguridad Social, se abonará al trabajador la cantidad de 30 euros mensuales por cada uno de los casos de minusvalía existente, y con un límite en todo caso de 300 euros mensuales por todo el colectivo afectado.

Las ayudas se abonarán por orden de solicitud hasta que se alcance el límite anteriormente referido.

Capítulo XI.-Disposiciones varias.

Artículo 42. Jubilación.

En cuanto a la edad de jubilación se estará en lo que legalmente regule la autoridad laboral competente.

Artículo 43. Jubilación a los 64 años.

Como medida de fomento de empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad que quiera acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a

sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por la legislación vigente.

Artículo 44. Espacios tablón de anuncios y locales.

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a utilizar espacios reservados en el tablón de anuncios para informar y comentar a sus compañeros asuntos relacionados con la actividad laboral y sindical, así como derecho a disponer de un local en el que celebrar sus reuniones.

Tendrán derecho a convocar asambleas en los locales que la empresa designe para ello, en cualquier momento, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 45. Cuota sindical.

La empresa deducirá en nómina la cuota sindical de todo trabajador que lo solicite.

Artículo 46. Incrementos.

Incrementos:

Se acuerda para el año 2010 las tablas salariales que se adjuntan como anexo I.

En el año 2011 y sucesivos, será la comisión paritaria la encargada de establecer y publicar las correspondientes tablas salariales, que serán incrementadas en base al IPC real del año inmediatamente anterior en la Comunidad Valenciana.

Cláusula adicional:

Las partes acuerdan y establecen que los textos recogidos en los artículos relativos a período de prueba, modalidades de contratación, grupos profesionales, régimen disciplinario, salud laboral y movilidad geográfica, será de aplicación lo regulado en los convenios del sector de ámbito superior, siendo estos los que prevalecerán y será de aplicación.

Artículo 47. Planes de igualdad

Igualdad de oportunidades y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el

establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

TABLA SALARIAL 2010

Categoría	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE
Administrador	1.464,05	17,70	50,99
Gerente	1.464,05	17,70	50,99
Director	1.464,05	17,70	50,99
Médico	1.220,04	17,70	50,99
Psicólogo	1.220,04	17,70	50,99
ATS DUE	976,02	17,70	50,99
Trabajador Social	976,02	17,70	50,99
Tecnico Integración Social	788,77	17,70	50,99
Monitor/a	788,77	17,70	50,99
Cuidadores y/o Auxiliar Cuidados Enfermería	788,77	17,70	50,99
Conductor	788,77	17,70	50,99
Cocinero/a	771,75	17,70	50,99
Aux.mantenimiento	771,75	17,70	50,99
Auxiliar Administrativo	771,75	17,70	50,99
Celador/a de noche	709,32	17,70	50,99
Limpiador/a	709,32	17,70	50,99
Pinche	709,32	17,70	50,99
Lavandería	709,32	17,70	50,99
Auxiliar oficios varios	709,32	17,70	50,99





SOLICITUD DE AFILIACIÓN

DATOS PERSONALES

NOMBRE: _____ D.N.I.
 PRIMER APELLIDO: _____
 SEGUNDO APELLIDO: _____
 SEXO M H FECHA NACIMIENTO
DIA MES AÑO
 LUGAR NACIMIENTO _____
LOCALIDAD PROVINCIA
 PROFESIÓN _____
 ESTUDIOS _____

DATOS LABORALES

EMPRESA: _____
 ACTIVIDAD EMPRESA: _____
 N.º SEGURIDAD SOCIAL EMPRESA:
 DIRECCIÓN CENTRO DE TRABAJO _____
LOCALIDAD

CALLE O PLAZA NUMERO PUERTA PISO
 PROVINCIA _____ C.P.

DATOS DOMICILIO

DIRECCIÓN _____
CALLE O PLAZA NUMERO PUERTA PISO
 PROVINCIA _____ LOCALIDAD _____
 TEL. MÓVIL
 C.P. E-mail _____
 FIRMA SOLICITANTE _____

TELÉFONO
PREFIJO NUMERO
 FECHA ALTA EMPRESA
DIA MES AÑO
 OCUPACIÓN _____
 SITUACIÓN LABORAL _____
CÓDIGO

DATOS AFILIACIÓN

COMARCA _____
 A ALTA M MODIFICACIÓN
 B BAJA MOTIVO DE LA BAJA _____

FEDERACIÓN _____
 UNIÓN COMARCAL _____
 FECHA ALTA U.G.T.
DIA MES AÑO

Imprescindible: D.N.I., número Seguridad Social de la empresa y situación laboral.



DOMICILIACIÓN BANCARIA

Muy Sres. míos:
 Les ruego carguen hasta nuevo aviso los recibos que presente U.G.T.-País Valenciano, a nombre de _____ en la cuenta que indico a continuación.

_____ A _____ DE _____ 200__

TITULAR CUENTA: _____
 D.N.I. y N.I.F.
 FORMA COBRO CUOTA: A Anual S Semestral T Trimestral
 AUTORIZACIÓN DOMICILIACIÓN BANCARIA

BANCO O CAJA: _____
 CALLE: _____ N.º _____
 LOCALIDAD _____
 PROVINCIA _____ C.P.
 NÚMERO DE BANCO
 SUCURSAL O AGENCIA
 CÓDIGO CONTROL
 NÚMERO DE CUENTA

Firma,

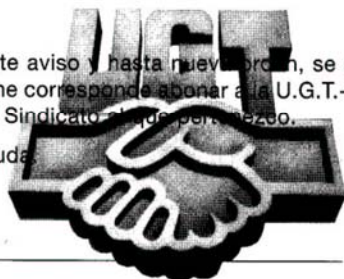
Firmado: _____

TODOS LOS DATOS REMITIDOS EN ESTA SOLICITUD SON ABSOLUTAMENTE CONFIDENCIALES.

Imprescindible: Número de banco, número de agencia, número de cuenta y código de control.

Muy Sr. mío:
 Ruego a Vd. que, a la recepción de este aviso y hasta nuevo aviso, se sirvan descontar de mi nómina la cuota sindical que en concepto de afiliación me corresponde abonar a la U.G.T.-País Valenciano. Cualquier modificación le será comunicada a Vds. a través del Sindicato al que pertenezco.

Sin otro particular, atentamente les saluda



D.N.I.
 TITULAR DE LA NÓMINA _____

Firma,