

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

Área de Trabajo e Inmigración

382. RESOLUCIÓN Y TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARQUISOCIAL, S.L. PARA EL CENTRO DE MENORES "LA PURÍSIMA" DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.

Resolución de fecha 23 de abril de 2018 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de la empresa ARQUISOCIAL, S.L. PARA EL CENTRO DE MENORES "LA PURISIMA" DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA -

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa **ARQUISOCIAL, S.L. PARA EL CENTRO DE MENORES "LA PURISIMA" DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA** que fue suscrito con fecha 11 de abril de 2018, por la representación de las partes, y puesto en conocimiento de la Autoridad Laboral telemáticamente el 17 de abril de 2018, 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,

Esta Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, en uso de las atribuciones que le confiere el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, de Integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones de Gobierno, por delegación del Delegado de Gobierno en Melilla, según la resolución de 11.5.2000 BOME de 25 de mayo.

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.

Segundo.

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

Melilla, 23 de abril de 2018
La Directora del Área de Trabajo e Inmigración,
Antonia Basante Ortiz

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARQUISOCIAL S.L. PARA EL CENTRO DE MENORES "LA PURISIMA" DE LA CIUDAD AUTONOMA DE MELILLA.

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito personal, territorial y funcional

El presente convenio será de aplicación a todo el personal de la empresa ARQUISOCIAL S.L. (en lo sucesivo ARQUISOCIAL) que presta servicios vinculados a la atención integral de los menores de edad en el Centro Educativo Residencial "Fuerte de La Purísima Concepción" (en adelante también "La Purísima") de la Ciudad Autónoma de Melilla.

ARQUISOCIAL es adjudicataria de tales servicios de gestión del Centro de "La Purísima" en virtud del contrato administrativo firmado con la administración de la Ciudad Autónoma de Melilla que ostenta tanto la titularidad del servicio, como la tutela y custodia de los menores, a través principalmente de su Consejería de Bienestar Social y Sanidad.

Artículo 2.- Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá vigencia y efectos desde su publicación hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 3.- Denuncia y prórroga Este convenio se considerará prorrogado por años naturales sucesivos, si no hubiese denuncia expresa por escrito de cualquiera de las partes con un plazo de preaviso de 6 meses respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo. En consonancia con su devenir histórico, denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso.

Artículo 4.- Condición más beneficiosa Si las condiciones económicas de cualquier origen o naturaleza que correspondiesen a los/las trabajadores/as en el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo fueran superiores, en cómputo global anual, a las establecidas en el presente convenio, se continuarán respetando las citadas condiciones más favorables en la parte que exceda a las del presente convenio, es decir que, en su caso, se continuará respetando el diferencial favorable que en cómputo global anual suponían al/a la trabajador/a. Para ello la diferencia de retribuciones que se obtenga se reflejará en nómina como un complemento personal de garantía (o "ad personam") que será compensable, absorbible y no revalorizable.

Por tanto, al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del complemento "ad personam".

Artículo 5.- Derecho supletorio. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales o convencionales del sector.

CAPITULO II: COMISION PARITARIA

Artículo 6.- Constitución, composición y funcionamiento

Constitución. En el mes siguiente a la publicación en el BOME de este Convenio se constituirá una comisión mixta y paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Composición. La Comisión tendrá una composición paritaria con representantes de las partes firmantes de este Convenio. Se integrará por 4 miembros, 2 en representación de la parte empresarial y 2 en representación de los trabajadores. Cada parte designará el mismo número de suplentes. La sede de reunión se ubicará en la oficina de Dirección

del Centro de "La Purísima" en la ciudad de Melilla, pero podrá trasladarse de mutuo acuerdo, en función de lo que las circunstancias pudieran requerir.

Funcionamiento. De entre las personas que componen la comisión se elegirá un/una presidente/a con las funciones de convocar y moderar las reuniones y un/una secretario/a con las funciones de levantar acta y actualizar el archivo de la Comisión.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría ponderada de cada una de las representaciones, empresarial y social. De consensuarse su asistencia, los/las asesores/as no tendrán derecho a voto.

Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán consideración de vinculantes y para los casos de discrepancias, ambas partes, empresa y representantes de los/las trabajadores/as, acuerdan el expreso sometimiento a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Melilla para la Solución Extrajudicial de Conflictos.

Se reunirá a petición de una de las partes, en la que se indicarán los temas a tratar y se justificará brevemente la necesidad de la reunión.

Entre la convocatoria de la reunión por el/la presidente/a y la fecha de celebración, deberán transcurrir al menos quince días hábiles y no más de 30. La convocatoria podrá efectuarse por medios telemáticos, fax, carta o cualquier mecanismo que pueda dejar constancia de su recepción, y en la misma deberá constar el orden del día y el lugar, fecha y hora de la reunión. La omisión de estos requisitos no invalidará la reunión y sus resultados siempre que estén presentes todos los componentes y estén conformes con los puntos a tratar en la reunión.

La reunión se podrá celebrar de manera presencial, videoconferencia o por cualquier otro medio que se estime oportuno y que garantice el buen funcionamiento y desarrollo de la comisión.

Funciones. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes con la subordinación que corresponda a la Ley :

- o Corrección de cualquier error que pueda producirse en la publicación del Convenio o Interpretación y desarrollo del Convenio o Mediación o arbitraje voluntario en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.
- o Sometimiento a la Comisión Paritaria de todos aquellos conflictos colectivos que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa.
- o Tener conocimiento previo de los procesos de descuelgue de las condiciones de trabajo previstas en convenio.
- o Vigilancia del cumplimiento de las condiciones laborales contenidas en el Convenio. o Autorizarla apertura de pactos de empresa.

CAPITULO III: ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 7.- Definición.

La organización del trabajo será competencia exclusiva de la empresa, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc. reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal de aplicación.

La organización del trabajo se fundamenta en los principios siguientes:

- a) La adecuación de las plantillas que permita un nivel de prestación del servicio de acuerdo a los parámetros y requerimientos establecidos por las administraciones públicas.
- b) La racionalización y mejora de los procesos educativos de los menores.
- c) La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las características personales, formativas y experienciales del ocupante del mismo.
- d) La profesionalización y, en su caso, promoción.
- e) La formación y reciclaje del personal.
- f) La eficacia en el trabajo.
- g) La eficiencia en el uso de todos los recursos.
- h) La participación en la vida y funcionamiento del centro por parte de todos los/las profesionales que configuran toda la plantilla.

Artículo 8.- Solicitud voluntaria de cambio de centro de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar voluntariamente el traslado o desplazamiento en el ejercicio del mismo o diferente puesto de trabajo dentro de la misma empresa, siendo decisión final de la empresa la aceptación o no de dicha solicitud en los términos legalmente previstos.

CAPITULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9.- Adscripciones a grupos:

GRUPO 1: Director(a) y Subdirector(a).

GRUPO 2: Psicólogo(a)-educador(a), DUE, educador(a) social y trabajador(a) social.

GRUPO 3: Coordinador(a) titular de módulo, intendente y jefe(a) de cocina.

GRUPO 4: Cuidador(a), cocinero(a) y auxiliar de gestión administrativa.

GRUPO 5: Ayudante de cocina, auxiliar de limpieza y auxiliar de servicios generales.

CAPITULO V: CONTRATACION, FORMACION Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Artículo 10.- De la contratación:

Se fomentará la contratación indefinida en aquellos puestos de trabajo estructurales según el pliego técnico administrativo en vigor. En cualquier caso, el comité de empresa velará porque al menos el 80% de la plantilla esté acogida por contratos indefinidos y, en el caso de que no se alcance dicho porcentaje requerirá a la empresa para su cumplimiento, la cual dispondrá de un plazo de 30 días para regularizar el porcentaje mínimo en la forma que considere más pertinente. Los beneficios que se deriven para la empresa o el/la trabajador/a por motivos de contratación serán los que estrictamente legal o reglamentariamente se contemplen.

Artículo 11.- De la formación:

Se llevarán a cabo sesiones formativas para el reciclaje y/o ampliación de los conocimientos profesionales de la plantilla, con especial incidencia en las necesidades atinentes a la prevención de riesgos laborales y psicosociales del puesto.

Estas sesiones de formación tendrán en cuenta, a efectos de organización y participación, el perfil del puesto de trabajo, la capacitación inicial de los/las trabajadores/as, las necesidades formativas apreciadas en el centro y las propuestas razonadas que pudiera considerar el comité de empresa. En todo caso se dispensará un trato no discriminatorio en el acceso a las formaciones y, en caso de suscitarse controversia, se procurará su resolución a través de consenso entre la empresa y la representación de los trabajadores.

La formación se impartirá con subordinación a la buena marcha del servicio y, siempre que sea posible y en función del temario, a toda o parte de la plantilla o de un mismo grupo profesional, en una única o en varias sesiones, con toda o parte de la plantilla, o incluso mediante rotación y, en un mismo periodo o en periodos diferentes de tiempo. Tendrá lugar dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas a cuenta del "crédito de horas" recogido en el artículo 12. Su coste no recaerá en los/las trabajadores/as y la formación se impartirá por medios propios de ARQUISOCIAL o contratándola con servicios externos.

CAPITULO VI: JORNADA, VACACIONES Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 12.- Jornada máxima y distribución.

Para los años de vigencia del presente convenio se parte de un cómputo anual máximo de tiempo de trabajo efectivo de 1771 horas, coincidente con el del convenio colectivo estatal. La distribución de este cómputo anual resultaría equivalente en su distribución semanal a 39 horas efectivas, en lugar de las 40 horas de contrato, con carácter general, del personal del Centro de La Purísima en la plaza de Melilla.

No obstante lo anterior se establece una jornada máxima anual de 1703 horas efectivas, siendo la jornada semanal de referencia de 37,5 horas efectivas. La diferencia de 1,5 horas semanales respecto del convenio estatal o de las 2,5 horas semanales respecto de los contratos, se establece a efectos de gratificar nocturnidades, festividades y otras especificidades derivadas del trabajo en el Centro de "La Purísima" y en la ciudad de Melilla.

Artículo 13.- Jornada continua.

Para los siguientes puestos, salvo pacto expreso en contrato de trabajo, se establecen jornadas continuas:

- Coordinadores/as titulares.
- Trabajador/a Social. (Ver Nota1).
- Educadores/as Sociales. (Ver Nota1).

Nota1: Para Trabajador/a Social y Educador/a Social se establecerán jornadas continuas para el 50% de los/las trabajadores/as incluidos en este puesto de trabajo, en atención a vicisitudes de conciliación de la vida familiar y profesional y, secundariamente, en atención a la antigüedad. Este personal disfrutará de jornada continua durante el mes de agosto y primera semana de septiembre.

- Auxiliar de gestión administrativa.
- Intendente.

Artículo 14.- Pausas durante la jornada

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, se establecerá un período de descanso o tiempo de bocadillo equivalente a 40' que será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 15.- Nocturnos y Festivos

En línea con el proceder histórico y en consonancia con lo expresado en el artículo 12, las horas nocturnas realizadas y las horas festivas contempladas en el artículo 37.2 del E.T. quedan gratificadas con la reducción de la jornada máxima allá reflejada, así como con la mejora del tiempo de descanso ordinario.

Artículo 16.- Distribución irregular de la jornada.

Este convenio colectivo acuerda la flexibilidad horaria como la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las

necesidades de la entidad, de los/ las usuarios/as de sus servicios y de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios.

La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este convenio al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias, por lo que empresa y la representación legal de los trabajadores velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.

El número de horas para su distribución irregular a lo largo del año se fija en un cinco por ciento de la jornada anual máxima establecida en el presente convenio.

El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular se concretará atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios y deberá ser comunicado a la representación legal de los trabajadores y al personal afectado con un mínimo de cinco días de antelación.

En caso de extraordinaria y urgente necesidad se estará a lo que impongan las vicisitudes del momento, anteponiendo el bienestar y la protección del menor, con sujeción a la Ley.

Artículo 17.- Cambios turnos de trabajo

Siempre que sea posible y que las vicisitudes del servicio lo permitan, la dirección del Centro facilitará los cambios de turno entre trabajadores/as del mismo módulo, que solicitarán previamente al coordinador/a titular el cambio deseado para su visto bueno por la dirección.

En el caso de que las necesidades del servicio requieran el cambio de turnos de trabajo y como consecuencia ello suponga un aumento del número de horas trabajadas sobre el cuadrante previsto, la compensación se efectuará mediante tiempo de descanso que la dirección materializará en los dos meses siguientes. Excepcionalmente la propia dirección autorizará cambios de turnos entre distintos módulos.

Artículo 18.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de 30 días naturales por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado. Estas vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de dos fracciones quincenales, salvo pacto individual.

Artículo 19.- Calendario laboral

La dirección de la empresa elaborará en el primer trimestre del año, tras consulta y previo informe de los representantes legales de los trabajadores, el calendario laboral.

Dicho calendario se expondrá en lugar visible en cada uno de los módulos.

El Comité de empresa se coresponsabilizará del correcto y efectivo desenvolvimiento del calendario vacacional.

Artículo 20.- Estructura retributiva

La estructura retributiva estará constituida por:

- a) Salario base
- b) Antigüedad
- c) Pagas extraordinarias
- d) Complementos "ad personam"
- e) En su caso, bonus

A efectos de garantizar el fuero negociador del presente convenio de empresa y a los efectos de proporcionar seguridad jurídica, paz social y equilibrio económico, las bonificaciones que obtenga la empresa en materia de seguridad social, actuales o futuras, no serán trasladables al trabajador, salvo que una norma de rango legal contemplase lo contrario, dado que las retribuciones y mejoras pactadas en el presente convenio parten, como presupuesto para el equilibrio, de dicha consideración.

Revisiones salariales:

Régimen general: Las mismas tendrán lugar en función de los incrementos de presupuesto para el servicio por revisión ordinaria de precios del contrato administrativo, mediante cantidades presupuestadas, dotadas y abonadas por la Consejería titular del servicio, que repercuten en la redistribución de cantidades dentro de la estructura salarial por traspasos entre conceptos o, en su caso, implican un aumento del total a percibir.

Abonados los incrementos de presupuesto a la empresa, la función que calcule el montante a trasladar a la plantilla lo hará de la siguiente forma:

Porcentaje de revisión = 85% del % que haya supuesto la revisión de la administración pública, con carácter ordinario, para el contrato administrativo.

No habrá lugar a la revisión de los salarios si la evolución interanual del resultado o margen mercantil bruto de ARQUISOCIAL resultase negativa.

Régimen especial para los años 2018, 2019, 2020 y 2021: Excepcionalmente y únicamente condicionado a que no habrá lugar a la revisión de los salarios si la evolución interanual del resultado o margen mercantil bruto de ARQUISOCIAL resultase negativa, se establecen para estos años, los siguientes incrementos del salario base.

- 2018: 0,95% Se anexan tablas.
- 2019: 1,05%
- 2020: 1,15%
- 2021: 1,25%

Durante estos años, el Complemento Ad Personam (C.A.P.) sólo compensará o absorberá como máximo un 10% de las anteriores subidas. De esta forma, un 90% del incremento se repercutirá directamente en el salario base y el otro 10% afectará al C.A.P. que se verá en consecuencia minorado en favor del salario base.

a) Salario base

Es la parte de la retribución del trabajador por unidad de tiempo, en función de su grupo profesional; se percibirá en doce mensualidades.

b) Antigüedad

A partir de la entrada en vigor de este convenio, se iniciará el devengo de un complemento personal por antigüedad consistente en trienios, que se abonarán al mes siguiente al de su devengo. La cuantía del primero de ellos será de 30,00 al mes o la parte proporcional correspondiente en función de la jornada, sin que en ningún caso la acumulación futura de trienios suponga un importe que supere el 10% del salario base actual.

c) Pagas extraordinarias

Se percibirán dos pagas extras en cómputo semestral (enero-junio y julio-diciembre), equivalentes a salario base más antigüedad, las cuales serán abonadas en julio y en diciembre. Dichas pagas están actualmente prorrateadas en 12 mensualidades y ambas partes convienen que sigan con carácter general de la misma forma. Aquellas personas que estén interesadas en no cobrarlas prorrateadas podrán solicitar su abono en los meses indicados, procediéndose al oportuno pacto individual.

d) Complementos ad personam

Queda regulado en el artículo 4, y como mínimo integrará los excesos resultantes en cómputo global anual que pudieran derivarse de los siguientes conceptos o denominaciones de las anteriores estructuras retributivas:

- Residencia: Que tiene su origen en el "plus de residencia" percibido con anterioridad a la regulación convencional del sector. Si en el futuro, con un fundamento firme, debiese materializarse explícitamente para la estructura retributiva ese plus, se rescataría de esta integración en el complemento ad personam, para evitar una duplicidad.
- Transporte. Que tiene su origen en el concepto preexistente en la estructura salarial.
- Otros. Que tienen su origen en complementos preexistentes para algunas categorías profesionales (coordinadores/as titulares, psicólogo/a-educador/ a, cocinero/a, ayudante de cocina,...) o cualesquiera otros.

e) Bonus

Para la categoría de director y de coordinador/a titular de módulo, la empresa podrá pactar a título individual un sistema que premie la experiencia atesorada y evidenciada en el puesto, la dedicación extraordinaria o el rendimiento superior del/la trabajador/a, en forma de planes de bonus. Los planes de bonus, que se concederán a voluntad de la empresa, requerirán formalización por escrito en la que se establezcan las condiciones y reglas para su abono. No se integrará en el complemento ad personam del artículo 4 y figurará debidamente explicitado en el recibo de nómina mensual.

Para la categoría de limpiadoras, la empresa podrá pactar a título individual un sistema que premie el desempeño de la actividad de forma regular a partir de las 19:00 horas y hasta las 20:30 horas. Dichos bonus tendrán un importe máximo de 40 euros y se concederán a voluntad de la empresa, requerirán formalización por escrito en la que se establezcan las condiciones y reglas.

- f) Otros: Cualesquiera otros quedan subsumidos en el concepto de salario base, salvo las retribuciones voluntarias que, en tal concepto, la empresa considere remunerar.

Anticipos: Se podrán conceder anticipos ordinarios de hasta el 50% del salario líquido mensual devengado, que se harán efectivos en el plazo máximo de siete días desde su solicitud. Dichos anticipos no se convertirán en modo alguno en un uso habitual que desvirtúe su especialidad, por lo que el número máximo de ellos quedará a criterio, en este aspecto, de la dirección.

Artículo 21.- Cobro durante el periodo de incapacidad temporal

1. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional, el trabajador o trabajadora percibirá como complemento salarial, por cuenta del empresario/a, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100% de la retribución mensual anterior a la baja por incapacidad temporal.

2. En el caso de que el trabajador/a cause baja por enfermedad común y sea su primer proceso del año, percibirá como complemento salarial por cuenta de la empresa el 20% de su retribución salarial ordinaria durante los 3 primeros días de baja.

CAPITULO VII: LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 22.- Licencias retribuidas

En este apartado rige el contenido del II convenio marco estatal sectorial con las siguientes mejoras:

1. - En caso de matrimonio diecisiete días naturales.
2. - En el caso de nacimientos de un hijo/a que requiera atenciones sanitarias especiales (neonatos o cesáreas) 5 días.
3. - En el caso de enfermedad especialmente grave, hospitalización para intervención quirúrgica de urgencia, y tratándose de cónyuges e hijos de 3 a 5 días.
4. Operaciones que requieran anestesia general y hospitalización previa y posterior, tratándose de cónyuges e hijos/as, 6 días como máximo.
5. En el caso de que sea necesario realizar un desplazamiento superior a 150Kms. por fallecimiento de un familiar de 1er. Grado, 5 días como máximo.
6. Asuntos propios: 4 días, según acuerdo previo.
7. Por el tiempo necesario para que el trabajador acuda a consulta del médico especialista en caso de dolencia o enfermedad; por su parte, la asistencia al médico de atención primaria se realizará fuera de la jornada laboral siempre que sea posible y, en el caso acreditado de no ser posible, se dispondrá para todo lo anterior de un crédito máximo de 16 horas anuales. Deberán justificarse oportunamente dichas ausencias.

Artículo 23.- Licencias no retribuidas.

En este apartado rige el contenido del II convenio marco estatal sectorial.

Además se contempla en este apartado la posibilidad de disfrutar:

1. De 3 días de asuntos propios adicionales que no computarán en modo alguno como tiempo efectivo de trabajo (no retribuidos). Serán previamente comunicados a la dirección del Centro con 10 días de antelación, que deberá autorizar los mismos y que podrá denegarlos justificadamente por circunstancias organizativas, técnicas o de ocupación. Se disfrutarán íntegramente y en su totalidad, sin ningún tipo de fraccionamiento.
2. De 15 días consecutivos, no fraccionables, a disfrutar íntegramente y en su totalidad, de licencia no retribuida. Serán previamente comunicados a la dirección del Centro con 10 días de antelación, que deberá autorizar los mismos y podrá denegarlos justificadamente por circunstancias organizativas, técnicas o de ocupación.

Artículo 24.- Excedencia voluntaria.

1. El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Su duración no será tenida en cuenta ni computará a efectos de antigüedad del trabajador en la empresa.
2. Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender a un familiar gravemente enfermo, acreditado médicamente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho legalmente registrada. En estos supuestos los años que el trabajador/a pase en esta situación será tenido en cuenta y computará a efectos de antigüedad.
3. Igualmente tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 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

preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En estos supuestos los años que el trabajador/a pase en esta situación serán tenidos en cuenta y computarán a efectos de antigüedad.

4. Se podrán solicitar excedencia voluntaria de una duración mínima de un mes y máxima de seis meses para asuntos propios. La concesión de la excedencia estará condicionada a las necesidades del servicio, cursando la solicitud con treinta días de antelación, y comprometiéndose la empresa a dar respuesta en un plazo máximo de quince días. El trabajador o trabajadora que se acoja a esta excedencia deberá acreditar, al menos un año de antigüedad en la empresa y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo después de agotada la anterior. Esta excedencia tiene derecho a reserva de puesto de trabajo y no computa a efectos de antigüedad. Este supuesto no es prorrogable.

5. Las excedencias voluntarias se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna. Tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo de un año para los supuestos contemplados en el punto 2 y punto 3.

Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días a fecha de su inicio, excepto en el supuesto contemplado en el punto 2 en el cual por causa demostrable podrán ser concedidas de modo inmediato y en el punto 3 que se solicitará con una antelación de quince días.

Artículo 25.- Reincorporación por fin de excedencia.

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si el trabajador o trabajadora desea incorporarse a la empresa, centro o entidad, tras el agotamiento del período objeto de excedencia, deberá solicitarla en el plazo de treinta días antes de que finalice dicho período; en caso de no solicitar la reincorporación el trabajador/a causará baja en la empresa.

El/la titular de la empresa, centro o entidad ratificará por escrito al trabajador/a la fecha de reincorporación a su puesto en caso de que su excedencia tenga derecho de reserva de puesto de trabajo, o bien comunicará al trabajador/a cuya excedencia no tenga derecho de reserva de su puesto de trabajo, la existencia o no de vacante similar o igual categoría.

En caso de que el trabajador/a disfrutara de una excedencia solicitada por un período inferior al máximo establecido en este convenio para cada caso, podrá solicitar una única prórroga hasta agotar la excedencia.

Artículo 26.- Violencia de género.

Las empresas, centros o entidades afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley Orgánica 1 /2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de similar o de igual categoría.

En tales supuestos, ante la solicitud de la trabajadora a la empresa ésta estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, de mutuo acuerdo, suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que las actuaciones judiciales de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

A los efectos del artículo 52 d) del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 27.- Garantías en caso de privación de libertad.

Al personal que sea privado de libertad, el tiempo que fuere, se le reintegrará a su puesto de trabajo en caso de que la causa sea sobreseída o se emita sentencia firme absoluta.

Artículo 28.- Defensa jurídica

La empresa facilitará asesoramiento jurídico a sus trabajadores/as en los casos que, como consecuencia de la realización normal y natural de sus funciones, considere que han sido arbitrariamente demandados por algún menor.

A la hora de formarse el oportuno criterio se procederá a investigar lo acontecido y se oír el criterio de la administración que tutela al menor.

Si resultara sentencia condenatoria firme, el/la trabajador/a sufragaría los costes o penalidades y, en su caso, se incoaría el oportuno expediente sancionador.

CAPITULO VIII: MEJORAS SOCIALES Y PARA LA IGUALDAD

Artículo 29.- Ropa de trabajo.

Cuando la empresa decida que su personal esté uniformado, de acuerdo a sus funciones, proporcionará la ropa de trabajo que haya configurado para el uniforme, dos veces al año.

La dejadez o desidia en el cuidado de la ropa de trabajo y la incorrección de uso será objeto del oportuno expediente disciplinario, no estando permitido emplear la ropa de trabajo para las actividades propias de la vida privada del empleado.

Artículo 30.- Manutención.

El personal que durante su jornada laboral esté encargado de la supervisión de los menores en horarios de comidas tendrá opción a la manutención en el propio centro de

trabajo sin coste alguno. Dicha comida o cena será siempre posterior a la realización completa de las actividades de supervisión citadas.

Artículo 31.- Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

Se contratarán pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales derivados del trabajo de todo el personal del centro, según se expone a continuación:

Las coberturas para las pólizas de accidentes serán las siguientes:

Capital asegurado en caso de muerte: 18.000 euros.

Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 18.000 euros.

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la empresa.

Artículo 32.- Duelo por fallecimiento.

Salvo que concurren ilícitos, en caso de fallecer un/una trabajador/a, por cualquier causa, la empresa entregará a su cónyuge o hijos/as, si los tuviere, la cantidad equivalente a dos mensualidades de retribuciones del fallecido/a.

CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES

Artículo 33.- Observaciones generales.

Se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación con las siguientes matizaciones:

1. - Los representantes de personal dispondrán de uno o más tablones de anuncios donde puedan publicar sus opiniones, comunicados, noticias o asuntos que consideren de interés para los trabajadores.
2. - Dadas las características del centro de La Purísima en Melilla, la escasez o inexistencia de locales vacantes en el mismo y la prioritaria atención a los niños menores de edad, la exclusividad del local que se facilite a los representantes del personal dependerá de las necesidades del servicio, graduándose la intensidad de esa cesión en función de su repercusión en los servicios prestados a los niños y en la seguridad del centro.
3. - Utilización del crédito. Para la utilización del crédito horario se dará el oportuno preaviso a la dirección de la empresa que estará obligada a concederlo salvo circunstancias extraordinarias del servicio. Se procurará por todas las partes un uso diligente y adecuado del crédito horario.

CAPÍTULO X SUBROGACIÓN

Artículo 34. Subrogación.

Al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, de manera exclusiva en dicha contrata, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa. Se estará a lo dispuesto en el convenio sectorial a los efectos de adscripción, subrogación y materialización de la misma.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de algún artículo del presente Convenio, las partes afectadas, en el plazo de 2 meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando,

en todo caso, vigente el resto del Convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente Convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este Convenio que regulan las materias retributivas (sean dinerarias, en especie o por mejoras sociales) y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al Convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Procedimiento para la inaplicación: En caso de discrepancias entre empresa y la representación legal de los trabajadores, en los procedimientos de inaplicación salarial o de modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectiva a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante la Comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir al procedimiento establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

GRUPO	S.B. x 12	PRORRAT. X 12
2		
Psicóloga-Ed.	1.329,08	221,51
Trab.Social	1.218,33	203,05
DUE	1.218,33	203,05
Educ. Social.	1.218,33	203,05
3		
Coordinador	922,98	153,83
4		
Cuidador	922,98	153,83
Cocinero	849,13	141,52
Aux. Admin.	922,98	153,83
Mantenimiento.	922,98	153,83
5		
Aux. Limpieza.	775,30	129,22
Ayudte. Cocina	775,30	129,22