

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

Área de Trabajo e Inmigración

568. II CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE AYUDA A DOMICILIO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

ÁREA TRABAJO E INMIGRACIÓN

Resolución de fecha 13 de junio de 2023 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo Sectorial de Ayuda a Domicilio de la Ciudad Autónoma de Melilla

Visto el texto del II Convenio Colectivo Sectorial de Ayuda a Domicilio de la Ciudad Autónoma de Melilla, que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 2023, quedando fijado el período de vigencia desde el 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2025, de una parte por D. Cristóbal Sánchez Sampalo, D. Miguel Calvente Ayora, D. Valeriano López Afán, D. Manuel Martínez Torres y D. Jesús Cubero Herranz, en representación de la Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio, y de otra por D. Achor Ismael Mohamed, en calidad de Secretario de Organización de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Melilla (FeSP-UGT), D. Francisco Miguel López Fernández, en calidad de Secretario General de Comisiones Obreras de Melilla (CC.OO), D^a Natividad Ramos Pérez, en calidad de Secretaria General de la Federación de Sanidad de Melilla (FSS-CC.OO) y como miembros del comité de empresa D^a M^a Ángeles Asensi Guri, D^a Salima Infaud Mohamed, D^a M^a del Carmen Melul Algarra, D^a M^a Úrsula Sánchez Paredes, D^a Julia Ibarra Atienza, D^a Isabel María Mateo Rodríguez, D^a Lidia Marty Rojas y D. Francisco Agudo Carrasco, 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

- 1.- 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.
2. Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Melilla.

Melilla, 13 de junio de 2023

LA DIRECTORA DEL ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN,
ELENA NIETO DELGADO

II CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE AYUDA A DOMICILIO DE LA CIUDAD AUTONOMA DE MELILLA.

Partes que conciertan el presente convenio

El presente convenio está suscrito de una parte por la Asociación ESTATAL DE ENTIDADES DE SERVICIOS DE ATENCION A DOMICILIO (ASADE) y la Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE) y de otra por la unión provincial de Melilla de CC.OO. y la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de UGT de Melilla.

Las partes se reconocen expresamente la legitimación y la representatividad para la firma del presente convenio.

CAPÍTULO 1. - ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio regula y es de aplicación obligatoria a las condiciones de trabajo entre aquellas personas físicas o jurídicas que, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores vigente, tengan la condición de empleadoras y quienes les presten servicios laborales de acuerdo con la legislación vigente, siempre y cuando se dediquen aquellas (las empleadoras) a la prestación de las denominadas actividades de servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia en la Ciudad Autónoma de Melilla.

Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.

El Convenio entrará en vigor el día siguiente a su firma por parte de la representación empresarial y los representantes legales de los trabajadores, con independencia de la fecha concreta en la que sea publicado en el Boletín Oficial correspondiente, quedando fijado el período de vigencia desde el 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2025.

Las partes acuerdan la aplicación de la nueva tabla salarial en la nómina de noviembre de 2022, con inclusión de los atrasos correspondientes al período comprendido entre enero y octubre de 2022.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

En el supuesto de que la Jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

CAPÍTULO 2. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 3. Comisión de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación.

Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del mismo. Esta Comisión estará compuesta por 4 miembros, uno por cada sindicato firmante, que podrán estar asistidos de un asesor, con voz, pero sin voto, y dos por la parte empresarial que podrán estar asistidos de un asesor, con voz pero sin voto.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a.- Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
 - b.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
 - c.- Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente convenio, se planteen por la Unión, los representantes de los trabajadores o estos mismos.
 - d.- Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.
 - e.- Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
 - f.- Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre las partes firmantes de este Convenio.
- 2.- Denunciado el Convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión mixta seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.
 - 3.- La sede de la Comisión Mixta será en la que se acuerde, pudiendo variar en la vigencia del presente Convenio. Por normal será en el Sindicato más representativo en la Ciudad de Melilla.

CAPÍTULO 3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

Serán las recogidas en el Convenio Marco Estatal de servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal de aplicación.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a.- La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b.- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c.- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d.- La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e.- La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f.- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

CAPITULO 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 5. Sistema de clasificación.

Sera las recogidas en el Convenio Marco Estatal de servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal de aplicación.

CAPITULO 5. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 6. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las empresas, en cada caso, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Movilidad funcional.

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar dichos trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30% de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

Artículo 8. Personal temporal.

1. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

CAPÍTULO 7. - JORNADA Y HORARIOS.

Artículo 9. Jornada.

La jornada máxima anual será la establecida en el convenio colectivo de ámbito estatal.

Artículo 10. Calendario laboral.

1. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe previa consulta con la representación sindical, de conformidad con el art. 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 15 de febrero de cada año.

2. Podrán establecerse jornadas y horarios especiales en los casos en que el trabajo sea nocturno, a turnos, o se desarrolle en condiciones singulares.

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible, en el centro de trabajo

Artículo 11. Pausa durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de al menos cinco horas y media, tendrán derecho a una pausa de quince minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

Artículo 12. Comunicación de las ausencias.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable que corresponda, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede.

Artículo 13. Absentismo.

Se potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático, calculado conforme a lo establecido para el personal, de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, que se comunicará al trabajador. Todo ello se efectuará sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual establecida.
2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso

En caso de compensación por períodos de descanso, ésta deberá producirse en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En ningún caso las mismas podrán exceder de 80 horas anuales, salvo las razones justificadas previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 8. - VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.**Artículo 15. Vacaciones.**

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la representación unitaria o sindical, respetándose siempre los siguientes criterios:

- a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos ó más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de éstos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones, 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, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

- b) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La retribución correspondiente al período de disfrute de vacaciones vendrá determinada por la suma del salario base, y en su caso plus antigüedad, complemento de garantía ad personam, y el promedio mensual de lo devengado por los complementos variables (plus nocturnidad, plus de domingos y festivos, plus de festivos especiales y plus de disponibilidad) recogidos en la tabla de retribuciones correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquél en el que se inicie el período de vacaciones, promedio que, dividido entre los 30 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Podrá acordarse, con la representación unitaria o sindical del personal, abonar en el período de disfrute de vacaciones la retribución correspondiente a los complementos variables que el personal habría percibido en tal período en el caso de no disfrutar de vacaciones en el mismo, siempre que la misma no sea inferior al promedio antes referido.

También puede pactarse con la representación unitaria o sindical del personal el abono de la parte de la retribución en vacaciones correspondiente al promedio de los complementos variables en una única paga dentro del año natural, preferentemente a la finalización del disfrute del período vacacional.

Artículo 16. Licencias

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el órgano competente. Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.
2. En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las Organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses.

3. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

Artículo 17. Permisos.

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

A.- 15 días naturales en caso de matrimonio.

B.- 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 31 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

C.- 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción permanente y temporal (no menor de un año) y tutela y de acogimiento o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización.

Los días de dicho fraccionamiento no podrán producir más días de ausencia del trabajo que los que habrían resultado de haber solicitado el permiso de forma continuada e inmediatamente a partir del hecho causante, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 19.2

Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 250 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

No obstante todo lo anterior, en los casos de hospitalización, el permiso regulado en el presente apartado finalizará por alguna de las dos siguientes causas:

El disfrute de los días establecidos en este artículo aunque no se haya producido el alta médica,

La alta médica antes de que se hayan disfrutado los días establecidos en este artículo.

D.- 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de reposo domiciliario, el inicio se puede flexibilizar y el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure el reposo domiciliario.

Los días de dicho fraccionamiento no podrán producir más días de ausencia del trabajo que los que habrían resultado de haber solicitado el permiso de forma continuada e inmediatamente a partir del hecho causante, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 19.2

Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la ciudad autónoma, provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales.

Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

E.- 1 día por traslado del domicilio habitual.

F.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

G.- 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.

H.- La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

I.- Por el tiempo indispensable durante 3 veces al año para acompañar al hijo/a a consulta médica del especialista siempre y cuando la empresa no haya procedido a cambiar el turno para facilitar ese acompañamiento. La negativa del trabajador a cambiar el turno excluye la existencia del permiso

El computo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo o hija, fallecimiento de un familiar, accidente, enfermedad grave u hospitalización se iniciarán el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día festivo o descanso semanal para el trabajador o la trabajadora.

CAPÍTULO 9. - FORMACIÓN.

Artículo 18. Principios generales.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional organizados por la propia empresa. A tal fin, en los Planes de Formación se dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización, todo ello con participación de los representantes de los trabajadores.

Artículo 19. Tiempos para la formación.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos u organizaciones sindicales para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en los Planes de formación continua en las Empresas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio. La empresa determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización.

Artículo 20. Permisos para la formación.

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.
- b) Permisos, percibiendo sólo el salario base, el complemento de antigüedad, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la empresa y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

CAPÍTULO 11. - SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 21. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora suspensión del contrato por paternidad, se estará a lo establecido en los artículos 51 y 52 del convenio colectivo estatal
- b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- c) Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Excedencia voluntaria.

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

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

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

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

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

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 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 23. Efectos de la Excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

Artículo 24. Excedencia forzosa.

Las partes han acordado sustituir la redacción del texto por la siguiente:

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

A) Designación o elección de un cargo público.

B) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 25. Reingresos.

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional, en su caso, titulación y especialidad, a las suyas. Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

Artículo 26. Extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Jubilación.

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 68 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 obligatoria de un trabajador, aunque la empresa decida amortizar su puesto de trabajo, deberá ir acompañada por la conversión de un contrato temporal en indefinido, o de un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo, o de la contratación de un nuevo trabajador, dentro del mismo año natural en que se produzca la jubilación.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de estas conversiones, contrataciones o ampliaciones.

CAPÍTULO 12. - ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 28. - Principios Generales.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 29. - Estructura Salarial y Clasificación.

La estructura salarial será la establecida en el artículo 31 añadiéndose el Plus de Residencia y Plus de Bonificación.

Artículo 30. Estructura retributiva.

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

A) Salario Base.

B) Pagas Extraordinarias.

C) Otras Retribuciones de Carácter Personal:

' Antigüedad

' Complementos personales absorbibles

D) Complementos Salariales:

' Complementos de puesto de trabajo.

' Complementos por cantidad o calidad de trabajo

' Complementos de residencia.

' Complemento Plus Bonificación.

' Nocturnidad.

' Plus domingos y festivos.

' Plus de disponibilidad.

Los complementos de nocturnidad, plus domingos y festivos y plus de disponibilidad, se abonarán en la forma y cuantía previstas en el convenio sectorial estatal.

E) Percepciones No Salariales: Indemnizaciones y Suplidos.

F) Retribuciones en Especie.

El salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad, el plus de residencia, plus de bonificación y el valor de las horas extraordinarias se actualizarán según lo pactado en el presente convenio.

Artículo 31. Salario Base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en 12 mensualidades y cuya cuantía aparece determinada la tabla salarial anexa.

Artículo 32. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, antigüedad, abonándose en los meses de junio y diciembre.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de diciembre y 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de junio y 30 de noviembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 33. Otras retribuciones de carácter personal y complementos salariales.

1. COMPLEMENTOS DE RESIDENCIA.

El personal afectado por el presente Convenio colectivo percibirá un complemento de residencia, en los porcentajes del salario base que se expresan a continuación:

- Melilla: 25 %.

No se considerarán a efectos de su cálculo las pagas extraordinarias, la antigüedad, ni cualquier otra retribución de carácter personal, ni los complementos salariales.

2. COMPLEMENTOS DE BONIFICACION.

El personal del presente Convenio percibirá un complemento de bonificación, en los porcentajes del salario base que se expresan a continuación:

- Melilla: 8 %.

No se considerarán a efectos de su cálculo las pagas extraordinarias, la antigüedad, ni cualquier otra retribución de carácter personal, ni los complementos salariales.

El presente concepto se acuerda al amparo de lo establecido en el acuerdo alcanzado el 27 de diciembre de 2012 entre la representación de los trabajadores y la confederación de empresarios de Melilla, acordando que en caso de que las empresa dejen de percibir las bonificaciones por el abono de este importe se dejara de abonar a los trabajadores el citado concepto y su importe, tal y como establece el precitado acuerdo en su párrafo 8.

Artículo 34. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el Salario Base, las Pagas Extraordinarias, la Antigüedad y los complementos de puesto de trabajo en proporción a la jornada que efectivamente realicen. El resto de los conceptos retributivos se calcularán conforme a las normas reguladoras de los mismos.

Artículo 35. Subidas Salariales.

Las subidas salariales acordadas son las siguientes:

7,5% para el año 2.022, 1,5% para el año 2.023, 3% para el año 2.024, y 9% para el año 2025.

Las retribuciones correspondientes a cada anualidad quedan reflejadas en las tablas salariales anexas.

Las partes quieren hacer constar que la tabla salarial de 2022 prevé unas retribuciones que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, son superiores a las previstas en el Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

CAPITULO 14. ADSCRIPCIÓN Y SUBROGACIÓN

Artículo 36. Adscripción del personal en las empresas centros y servicios afectados por el ámbito funcional del presente convenio.

Se estará a lo establecido en el artículo 71 del Convenio Marco Estatal de servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

CAPÍTULO 15. DERECHO SUPLETORIO.**Artículo 37. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación y en el Convenio Marco Estatal de servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

CAPÍTULO 16. - IGUALDAD.**Artículo 38. Igualdad.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todo el personal. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado en cada grupo profesional y nivel funcional, sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros/as trabajadores/as.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses, y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación.
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en los planes de formación anual de las empresas.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en las empresas, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.
10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. 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.

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.

Tabla 2022

Cat. Profesional	S. Base	P. Residencia	B. C y M	Antigüedad	Fest/Dom	H. Noct	Disponib.	H. Extra	Fest. Espec.
Rpble.Coordinador	2169,46	542,36	173,56	20,15	20,12	4,34	22,35	29,93	71,89
Psicólogo	1655,41	413,85	132,43	20,15	20,12	3,31	22,35	22,84	54,85
Jefe Administrativo	1618,23	404,56	129,46	20,15	20,12	3,24	22,35	22,32	53,62
Coordinador	1533,56	383,39	122,69	20,15	20,12	3,07	22,35	21,16	50,82
Oficial Administrativo	1398,71	349,68	111,90	20,15	20,12	2,80	22,35	19,30	46,35
Fisioterapeuta	1345,03	336,26	107,60	20,15	20,12	2,69	22,35	18,56	44,57
Terapeuta Ocupacional	1345,03	336,26	107,60	20,15	20,12	2,69	22,35	18,56	44,57
Coordinador Teleasistencia	1341,88	335,47	107,35	20,15	20,12	2,68	22,35	18,51	44,47
Ayudante Coordinación	1226,87	306,72	98,15	20,15	20,12	2,45	22,35	16,92	40,65
Teleoperador	1151,50	287,88	92,12	20,15	20,12	2,30	22,35	15,89	38,16
Instalador	1109,82	277,45	88,79	20,15	20,12	2,22	22,35	15,31	36,78

Auxiliar Ayuda Domicilio	1058,50	264,62	84,68	20,15	20,12	2,12	22,35	14,60	35,08
Auxiliar Administrativo	1058,50	264,62	84,68	20,15	20,12	2,12	22,35	14,60	35,08

Tabla 2023

Cat. Profesional	S. Base	P. Residencia	B. C y M	Antigüedad	Fest/Dom	H. Noct	Disponib.	H. Extra	Fest. Espec.
Rpble.Coordinador	2202,00	550,50	176,16	20,45	20,42	4,40	22,68	30,38	72,97
Psicólogo	1680,25	420,06	134,42	20,45	20,42	3,36	22,68	23,18	55,68
Jefe Administrativo	1642,51	410,63	131,40	20,45	20,42	3,29	22,68	22,66	54,43
Coordinador	1556,57	389,14	124,53	20,45	20,42	3,11	22,68	21,47	51,58
Oficial Administrativo	1419,70	354,92	113,58	20,45	20,42	2,84	22,68	19,59	47,04
Fisioterapeuta	1365,20	341,30	109,22	20,45	20,42	2,73	22,68	18,83	45,24
Terapeuta Ocupacional	1365,20	341,30	109,22	20,45	20,42	2,73	22,68	18,83	45,24
Coordinador Teleasistencia	1362,01	340,50	108,96	20,45	20,42	2,72	22,68	18,79	45,13
Ayudante Coordinación	1245,27	311,32	99,62	20,45	20,42	2,49	22,68	17,18	41,26
Teleoperador	1168,77	292,19	93,50	20,45	20,42	2,34	22,68	16,12	38,73
Instalador	1126,47	281,62	90,12	20,45	20,42	2,25	22,68	15,54	37,33
Auxiliar Ayuda Domicilio	1074,38	268,59	85,95	20,45	20,42	2,15	22,68	14,82	35,60
Auxiliar Administrativo	1074,37	268,59	85,95	20,45	20,42	2,15	22,68	14,82	35,60

Tabla 2024

Cat. Profesional	S. Base	P. Residencia	B. C y M	Antigüedad	Fest/Dom	H. Noct	Disponib.	H. Extra	Fest. Espec.
Rpble.Coordinador	2268,06	567,01	181,44	21,06	21,03	4,54	23,36	31,29	75,16
Psicólogo	1730,65	432,66	138,45	21,06	21,03	3,46	23,36	23,87	57,35
Jefe Administrativo	1691,78	422,95	135,34	21,06	21,03	3,38	23,36	23,34	56,06
Coordinador	1603,26	400,82	128,26	21,06	21,03	3,21	23,36	22,12	53,13
Oficial Administrativo	1462,29	365,57	116,98	21,06	21,03	2,92	23,36	20,17	48,46
Fisioterapeuta	1406,16	351,54	112,49	21,06	21,03	2,81	23,36	19,40	46,60
Terapeuta Ocupacional	1406,16	351,54	112,49	21,06	21,03	2,81	23,36	19,40	46,60
Coordinador Teleasistencia	1402,87	350,72	112,23	21,06	21,03	2,81	23,36	19,35	46,49
Ayudante Coordinación	1282,63	320,66	102,61	21,06	21,03	2,57	23,36	17,69	42,50
Teleoperador	1203,84	300,96	96,31	21,06	21,03	2,41	23,36	16,61	39,89
Instalador	1160,26	290,07	92,82	21,06	21,03	2,32	23,36	16,01	38,45
Auxiliar Ayuda Domicilio	1106,61	276,65	88,53	21,06	21,03	2,21	23,36	15,27	36,67
Auxiliar Administrativo	1106,61	276,65	88,53	21,06	21,03	2,21	23,36	15,27	36,67

Tabla 2025

Cat. Profesional	S. Base	P. Residencia	B. C y M	Antigüedad	Fest/Dom	H. Noct	Disponib.	H. Extra	Fest. Espec.
Rpble.Coordinador	2472,18	618,05	197,77	22,96	22,92	4,94	25,47	34,10	81,92
Psicólogo	1886,41	471,60	150,91	22,96	22,92	3,77	25,47	26,02	62,51
Jefe Administrativo	1844,04	461,01	147,52	22,96	22,92	3,69	25,47	25,44	61,11
Coordinador	1747,56	436,89	139,80	22,96	22,92	3,50	25,47	24,11	57,91
Oficial Administrativo	1593,89	398,47	127,51	22,96	22,92	3,19	25,47	21,99	52,82
Fisioterapeuta	1532,72	383,18	122,62	22,96	22,92	3,07	25,47	21,14	50,79
Terapeuta Ocupacional	1532,72	383,18	122,62	22,96	22,92	3,07	25,47	21,14	50,79

Coordinador Teleasistencia	1529,13	382,28	122,33	22,96	22,92	3,06	25,47	21,09	50,67
Ayudante Coordinación	1398,06	349,52	111,85	22,96	22,92	2,80	25,47	19,29	46,33
Teleoperador	1312,18	328,05	104,97	22,96	22,92	2,62	25,47	18,10	43,48
Instalador	1264,68	316,17	101,17	22,96	22,92	2,53	25,47	17,45	41,91
Auxiliar Ayuda Domicilio	1206,20	301,55	96,50	22,96	22,92	2,41	25,47	16,64	39,97
Auxiliar Administrativo	1206,20	301,55	96,50	22,96	22,92	2,41	25,47	16,64	39,97