

Artículo 21. Licencia y Permisos Retribuidos.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

1) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro correspondiente como pareja de hecho. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.

2) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3b del artículo 37 del ET, dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, y mientras se mantenga su vigencia en los siguientes términos, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a las parejas de hecho, debidamente acreditadas. Cuando, por tal motivo, la persona necesite hacer un desplazamiento a la península, el plazo será de cuatro días.

3) Un día por traslado del domicilio habitual.

4) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales del personal, cuando éste curse, estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

5) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

6) Tres días de asuntos propios, previo aviso de 3 días salvo urgencias, no acumulable a descansos semanales ni las vacaciones. Se podrá disfrutar un máximo de 1 día en el mismo mes. 7) El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por los motivos y el tiempo siguiente:

Por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación y con aviso dentro de los primeros quince días del mes anterior al tratamiento para no perjudicar la organización del centro.

Artículo 22. Incapacidad Temporal.

El sistema de cobertura social será el siguiente:

1. La empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por I.T., derivadas exclusivamente de accidente de trabajo o enfermedad profesional y la base reguladora del mes anterior a la baja, desde el primer día de baja y hasta un máximo de 12 meses.

2. Las situaciones de IT derivadas de enfermedad común, tendrán el siguiente tratamiento: - La primera baja por IT del año se complementará desde el primer día hasta alcanzar el 100% de la base reguladora con la exclusión de los conceptos de naturaleza variable y el plus de Transporte.

No afectarán al cómputo de lo expuesto en el epígrafe anterior los siguientes supuestos:

- En el caso de enfermedades oncológicas, durante el tiempo que dure la situación de IT, se complementarán desde el primer día hasta el 100% de la base reguladora con la exclusión de los conceptos de naturaleza variable y el plus de Transporte.
- La primera baja que venga originada por un ingreso hospitalario o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario (excepto las de cirugía estética voluntarias), se complementará desde el primer día hasta alcanzar el 100% de la base reguladora con la exclusión de los conceptos de naturaleza variable y el plus de Transporte.

3. Los complementos señalados anteriormente únicamente se abonarán mientras esté vigente la relación laboral.

Artículo 23. Salario Base.

Comprende las retribuciones que en jornada normal de trabajo figuran en la tabla salarial reseñada en el Anexo II.

En el presente Convenio dicho Anexo incluye los salarios bases para todas las Categorías que se van a aplicar en los 4 años de vigencia del Convenio.

Complementos Salariales:

Artículo 24. Plus de Residencia y Plus de Bonificación

El salario base vigentes será incrementados con el 25% de Plus de Residencia estipulado para Melilla.

Se establece un Plus de Bonificación de Melilla conforme a lo publicado en el BOME. 4994 de 25 de enero de 2.013 mientras esté en vigor la bonificación recibida por la empresa según lo regulado expresamente en el artículo 8 del Acuerdo de Reparto de Bonificación, de tal forma que, cuando la empresa no pueda bonificarse con el 50% en las cuotas patronales de los Seguros Sociales por un trabajador, no le repercutirá el citado Plus de Bonificación a ese trabajador.

Artículo 25. Antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, todas las cantidades que se percibían con anterioridad en concepto de antigüedad, quedan consolidadas como "complemento de permanencia".

Los nuevos ingresos desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio no tienen el complemento de permanencia.

Artículo 26. Ropa de Trabajo.

Cuando las Empresas exijan para el trabajo determinada modalidad de ropa y calzado, tendrán la obligación de facilitarla a su cargo.

No obstante, las empresas podrán sustituir esta obligación por la entrega anualmente en metálico del valor que se señale; este valor podrá ser prorrateado por meses, tanto a los efectos de pago, como a los ingresos y ceses durante el año. La Dirección de la Empresa, junto con los Representantes Legales de las personas trabajadoras dictaminarán, en cada caso, la duración y el valor en metálico de la modalidad de ropa y calzado exigida por la Empresa.