

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 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.

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 de quince a diecisiete días naturales.

2.- En el caso de nacimientos de un hijo/a que requiera atenciones sanitarias especiales (neonatos, cesáreas, etc.) de 3 días a 5 días.

3.- En el caso de enfermedad especialmente grave, hospitalización para intervención quirúrgica de urgencia, operaciones que requieran anestesia general y tratándose de cónyuges e hijos/as, de 3 a 5 días como máximo.

Artículo 23.- Licencias no retribuidas.

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

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